



# PRAWNY MODEL ZATRUDNIENIA NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO

WYBRANE ZAGADNIENIA

COLLEGIUM IURIDICUM NOVUM

WYDAWNICTWO NAUKOWE UAM

# Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego



UNIwersytet IM. ADAMA MICKIEWICZA W POZNANIU  
SERIA PRAWO NR 194

# **Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego**

Wybrane zagadnienia

Redakcja naukowa

**Aleksandra Bocheńska, Anna Musiała**



POZNAN 2016

ABSTRACT. Bocheńska Aleksandra, Musiała Anna (eds), *Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia* [The Legal Model for the Employment of University Teachers]. Poznań 2016. Adam Mickiewicz University Press. Seria Prawo nr 194. Pp. 290. ISBN 978-83-232-3056-4. ISSN 0083-4262. Text in Polish.

This publication is above all the outcome of discussions at the national scientific conference 'The Legal Model for the Employment of University Teachers', which was held at the Faculty of Law and Administration at Adam Mickiewicz University in Poznań on 15<sup>th</sup> January 2016, on the initiative of Prof. dr. hab. Bronisław Marciniak, the University's Rector, and the Dean of that faculty, Prof. dr. hab. Roman Budzinowski. The honorary patron of the conference was the President of the Conference of Rectors of Academic Schools in Poland, Prof. dr hab. Wiesław Banyś. The conference grew out of the profound need to discuss and subsequently put forward a coherent and comprehensive proposal for legal regulations regarding the employment of university teachers. There is a clear need to restore clarity to this area in the face of contemporary challenges, and at the same time to create the optimal conditions for the mission that the work of university teachers undoubtedly constitutes. The publication not only comprises papers presented at the conference, but also ones written in conjunction with it by representatives of the legal profession. A stenographic record of panel discussions at the conference is also included.

Aleksandra Bocheńska, Anna Musiała, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Wydział Prawa i Administracji, Katedra Prawa Pracy i Prawa Socjalnego, al. Niepodległości 53, 61-714 Poznań, Poland.

Recenzent: dr hab. Artur Tomanek

Publikacja dofinansowana przez Wydział Prawa i Administracji UAM

© Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu,

Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2016

Projekt okładki: K&S Szurpit

Fotografia na okładce: Kinga Szurpit

Redaktor: Renata Madello-Filipowicz

Redaktor techniczny: Dorota Borowiak

Łamanie komputerowe: Eugeniusz Strykowski

ISBN 978-83-232-3056-4

ISSN 0083-4262

WYDAWNICTWO NAUKOWE UNIwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

61-701 POZNAŃ, UL. ALEKSANDRA FREDRY 10

[www.press.amu.edu.pl](http://www.press.amu.edu.pl)

Sekretariat: tel. 61 829 46 46, faks 61 829 46 47, e-mail: [wydnauk@amu.edu.pl](mailto:wydnauk@amu.edu.pl)

Dział sprzedaży: tel. 61 829 46 40, e-mail: [press@amu.edu.pl](mailto:press@amu.edu.pl)

Wydanie I. Ark. wyd. 18,00. Ark. druk. 18,125

DRUK I OPRAWA: EXPOL, WŁOCŁAWEK, UL. BRZESKA 4



## Spis treści

---

Słowo wstępne.....	7
<b>CZĘŚĆ PIERWSZA. Uwagi ogólne na temat modelu zatrudnienia nauczyciela akademickiego</b>	
ANDRZEJ MARIAN ŚWIĄTKOWSKI, Dysfunkcyjny model zatrudnienia nauczycieli akademickich .....	11
MARCIN CZECHOWSKI, Prawny model zatrudnienia nauczycieli akademickich będących żołnierzami zawodowymi albo funkcjonariuszami formacji umundurowanych. Wybrane zagadnienia .....	29
ANETA KOWALCZYK, AGATA LUDERA-RUSZEL, Tendencje zmian w zakresie stabilizacji zatrudnienia nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie mianowania .....	41
MONIKA LEWANDOWICZ-MACHNIKOWSKA, Wypalenie zawodowe a prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego pracującego na stanowisku naukowo-dydaktycznym .....	55
<b>CZĘŚĆ DRUGA. Wynagradzanie nauczyciela akademickiego</b>	
KRZYSZTOF WALCZAK, Wynagradzanie nauczycieli akademickich i metody motywacyjne .....	69
<b>CZĘŚĆ TRZECIA. Dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego</b>	
KRZYSZTOF WOJCIECH BARAN, MARCIN WUJCZYK, Z problematyki ograniczeń wolności pracy nauczycieli akademickich .....	83
ALEKSANDRA BOCHEŃSKA, Uwagi o dodatkowym zatrudnieniu nauczyciela akademickiego .....	97
<b>CZĘŚĆ CZWARTA. Ocena okresowa nauczyciela akademickiego</b>	
ZBIGNIEW GÓRAL, Funkcje ocen okresowych nauczycieli akademickich .....	109
<b>CZĘŚĆ PIĄTA. Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczyciela akademickiego</b>	
ANDRZEJ JAROCHA, Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczyciela akademickiego i postępowanie przed Sądem Apelacyjnym w Warszawie .....	129

### **CZĘŚĆ SZÓSTA. Zmiana warunków zatrudnienia w ramach stosunku zatrudnienia nauczyciela akademickiego i rozwiązanie tego stosunku**

KATARZYNA BOMBA, „Inne ważne przyczyny” jako przesłanka rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim .....	147
MARIA BOSAK, JUSTYNA CZERNIAK-SWĘDZIÓŁ, Nieuzyskanie stopnia naukowego jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy .....	167
PAULINA MATYJAS-ŁYSAKOWSKA, Uływ maksymalnego okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta i adiunkta jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy. ....	183
PIOTR PRUSINOWSKI, Wypowiedzenie więzi pracowniczej „kontraktowych” nauczycieli akademickich – wybrane zagadnienia .....	193
KATARZYNA ŻYWOLEWSKA, Dopuszczalność zmiany warunków zatrudnienia mianowanego nauczyciela akademickiego w trybie wypowiedzenia zmieniającego (problem dyskusyjny) .....	205

### **CZĘŚĆ SIÓDMA. Zabezpieczenie społeczne nauczyciela akademickiego**

WIOLETTA WITOSZKO, Urlop dla poratowania zdrowia nauczycieli akademickich – wybrane zagadnienia .....	219
---	-----

### **CZĘŚĆ ÓSMA. Problematyka studiów doktoranckich**

ANNA MUSIAŁA, Charakter prawny zatrudnienia doktoranta .....	233
ALEKSANDER GADKOWSKI, Wady prawne decyzji dotyczących stypendiów doktoranckich w świetle orzecznictwa sądów administracyjnych .....	245
Konferencja „Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego” .....	257
Stenogram z dyskusji panelowej mającej miejsce podczas ogólnopolskiej konferencji naukowej pt.: <i>Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego</i> , która odbyła się 15 stycznia 2016 r. w Poznaniu – opracowała <i>Ewa Orzechowska</i>	
Informacja o autorach .....	289



## Słowo wstępne

---

Poniższa publikacja stanowi przede wszystkim efekt dyskusji prowadzonej podczas ogólnopolskiej konferencji naukowej pt. „Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego”. Konferencja ta odbywała się w dniu 15 stycznia 2016 r. w Poznaniu na Wydziale Prawa i Administracji UAM, z inicjatywy Rektora UAM prof. dr. hab. Bronisława Marciniaka i Dziekana Wydziału Prawa i Administracji UAM prof. dr. hab. Romana Budzinowskiego. Konferencję tę patronatem honorowym objął Przewodniczący Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich prof. dr hab. Wiesław Banyś. Zorganizowanie takiej konferencji zostało podyktowane głęboką potrzebą przedyskutowania i w konsekwencji wysunięcia spójnej i kompleksowej propozycji prawnej regulacji dotyczącej zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Istnieje bowiem konieczność takiego unormowania, które odpowie wyzwaniom współczesności, a jednocześnie stworzy optymalne uwarunkowania dla misji, jaką niewątpliwie jest praca nauczyciela akademickiego.

Publikacja zawiera opracowania nie tylko przedstawione na konferencji, ale także przygotowane w związku z nią przez przedstawicieli środowiska prawa pracy. Zawarto w niej również stenogram z dyskusji panelowej odbywającej się w trakcie owej konferencji.

dr hab. Anna Musiała  
dr Aleksandra Bocheńska







Część pierwsza

---

# **Uwagi ogólne na temat modelu zatrudnienia nauczyciela akademickiego**



## Dysfunkcyjny model zatrudnienia nauczycieli akademickich

### I. Wprowadzenie

Ustawa z 27.7.2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym<sup>1</sup>, winno realizować określone funkcje. Studia nad przepisami tej ustawy, odnoszącymi się do badań nad tą częścią prawa pracy, która ma zastosowanie w szkolnictwie wyższym (publicznym i prywatnym), powinny być ukierunkowane w mniejszym stopniu na analizę norm prawnych regulujących nawiązanie, treść i rozwiązywanie stosunków pracy z pracownikami naukowo-dydaktycznymi w szkołach wyższych, lecz w pierwszym rzędzie nastawione na analizę skutków społecznych tych norm. Przyjmując hipotezę badawczą, że funkcją prawa o szkolnictwie wyższym powinno być umożliwienie zrównoważonego rozwoju zawodowego oraz utrzymanie sytuacji wyrażającej się w zagwarantowaniu wysokiego prestiżu społecznego nauczycielom akademickim, zatrudnionym na stanowiskach profesorskich, skonstatować należy, iż obowiązujący nieskoordynowany z kodeksem pracy prawny model zatrudnienia nauczycieli akademickich pełni funkcję przeciwną niż zamierzona przez ustawodawcę. Celem autora niniejszego opracowania jest przedstawienie przykładów z dziedziny nauk prawnych, społecznych i humanistycznych, świadczących o dysfunkcyjnym charakterze ustawowego modelu prawnego zatrudnienia profesorów w polskim szkolnictwie wyższym.

---

<sup>1</sup> T.j. z 26.3.2012 r., Dz.U z 2012 r., poz. 572.

## II. „Kamienie milowe” na drodze kariery zawodowej nauczycieli akademickich

### 1. Tytuł i stopnie naukowe a stanowiska

#### A. Profesura tytułarna

Drogę kariery zawodowej nauczycieli akademickich zatrudnionych w szkołach wyższych, Polskiej Akademii Nauk oraz innych instytutach naukowych wyznaczają stopnie i tytuły naukowe oraz stanowiska zajmowane przez pracowników naukowo-dydaktycznych i naukowych<sup>2</sup>. Zgodnie z art. 110 ust. 1 prawa o szkolnictwie wyższym pracownicy naukowo-dydaktyczni i naukowi są zatrudniani na pięciu, hierarchicznie ułożonych przez ustawodawcę, stanowiskach: profesora zwyczajnego, profesora nadzwyczajnego, profesora wizytującego, adiunkta, asystenta. Natomiast pracownicy dydaktyczni mają krótszą, wyznaczoną trzema rodzajami stanowisk, drogę kariery zawodowej: starszego wykładowcy, wykładowcy oraz – w zależności od specyfiki – prowadzonej dydaktyki – lektora lub instruktora (art. 110 ust. 2). W porównaniu z poprzednio obowiązującymi przepisami ustawy z 12.9.1990 r. o szkolnictwie wyższym<sup>3</sup> droga kariery zawodowej nauczycieli akademickich i pracowników naukowych zatrudnionych na stanowiskach naukowo-dydaktycznych została skrócona o jeden stopień. Obecnie ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym z 27.7.2005 r. zlikwidowała stanowisko docenta. *De lege lata* koniecznym warunkiem zatrudnienia na stanowisku profesora zwyczajnego jest posiadanie tytułu naukowego profesora. Na stanowisku profesora nadzwyczajnego może być zatrudniona osoba posiadająca stopień naukowy doktora habilitowanego lub tytuł naukowy profesora (art. 114 ust. 2). W drodze wyjątku, profesorem nadzwyczajnym albo profesorem wizytującym może być osoba, która posiada stopień naukowy doktora oraz znaczne i twórcze osiągnięcia w pracy naukowej, zawodowej albo artystycznej (art. 115). Pod rządem poprzednio obowiązujących przepisów droga kariery zawodowej nauczyciela akademickiego pozostawała w ścisłej zależności ze stanowiskami, jakie mogły być zajmowane przez pracowników naukowo-dydaktycznych i naukowych w szkołach wyższych oraz instytutach naukowych. Koniecznym warunkiem zatrudnienia na stanowisku profesora zwyczajnego było posiadanie tytułu profesora zwyczajnego. Pro-

<sup>2</sup> A. Kiebała, *Kariery nauczycieli akademickich*, (w:) *Szkolnictwo wyższe w Polsce. Ustrój-prawo-organizacja*, red. S. Waltoś, A. Rozmus, Rzeszów 2009, s. 250; W. Sanetra, *Prawo o szkolnictwie wyższym*, (w:) *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, red. W. Sanetra, M. Wierzbowski, Warszawa 2013, s. 253; *Akademickie prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 33 i nast.

<sup>3</sup> Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.

fesorem nadzwyczajnym mógł zostać nauczyciel akademicki posiadający stopień naukowy profesora nadzwyczajnego. Osoba, która uzyskała stopień doktora habilitowanego mogła być zatrudniona na stanowisku docenta. Łaciński źródłosłów określeń *docens*, *docentis* oznacza osobę nauczającą, a sztuka nauczania *ars docenti* określa poziom nauczania. Łaciński termin *docentia*, *-ae* jest używany dla określenia zarówno nauki, jak i nauczania<sup>4</sup>. Z tego względu termin *docent* był w Polsce używany jako określenie zarówno stopnia naukowego uzyskanego po przeprowadzeniu habilitacji i tytułu samodzielnego pracownika naukowego, niższego od tytułu profesora. Po umożliwieniu pod koniec dekady lat 60. ubiegłego stulecia zajmowania stanowiska docenta osobom zasłużonym politycznie, ale nie posiadającym stopnia naukowego doktora habilitowanego, określenie „docent” przestało być jednoznacznie kojarzone z działalnością naukową. Jednakże wówczas można było odróżnić naukowców zatrudnionych na stanowiskach docentów od aktywistów politycznych w sferze nauki i nauczania w szkołach wyższych. Pierwsi posługiwali się przez nazwiskiem skrótem „doc. dr hab.” lub „doc. dr habil.”; natomiast drudzy byli jedynie uprawnieni do używania skrótu „doc. dr”. Ci drudzy znani byli w środowisku nauczycieli akademickich jako „docenci marcowi”. Powyższe sformułowanie nawiązywało do wydarzeń politycznych, jakie wystąpiły w Polsce w marcu 1968 r., kiedy niepokorne i buntujące się wobec poczynań władz politycznych, państwowych i publicznych środowiska studentów, nauczycieli akademickich i inteligencji polskiej zostały przez ówczesne władze PRL spacyfikowane oraz poddane procesom swoistej rehabilitacji, w trakcie której szczególną rolę odgrywali „docenci marcowi”. Po przemianach ustrojowych, gospodarczych i społecznych w Polsce tytuł „docent” był – i w pewnym zakresie jest nadal – używany w szkolnictwie wyższym, publicznym i prywatnym, jako określenie dydaktyka uniwersyteckiego. W środowisku nauczycieli akademickich tytuł „docent” jest najczęściej używany w środowisku medycznym. Docent bowiem to nauczyciel akademicki zajmujący niższą pozycję aniżeli profesor. Używając tego określenia, medycy akcentują fakt posiadania wyższego stopnia naukowego – doktora habilitowanego przez osobę oficjalnie zajmującą formalnie niesamodzielne stanowisko adiunkta. Poza nimi mało kto zwraca uwagę na różnicę między adiunktem, posiadającym stopień naukowy doktora habilitowanego a doktorem habilitowanym zatrudnionym w uczelni na stanowisku profesora nadzwyczajnego. Szczególną rolę w zacieraniu różnic w szczeblach wyznaczonych przez ustawodawcę na drodze awansu zawodowego odgrywają środki masowego przekazu, zarówno publiczne, jak i prywatne. W początkowym okresie obowiązywania obecnie

<sup>4</sup> J. Sondel, *Słownik łacińsko-polski dla prawników i historyków*, Kraków 1997, s. 305.

obowiązującej ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym w telewizji i innych środkach masowego przekazu każdy doktor habilitowany był tytułowany „profesorem”. Wraz z upływem czasu dziennikarze używają sformułowania „profesor” wobec każdego kto posiada stopień doktora. Nawet zwracają się w ten sposób do osób nie posiadających stopnia doktora, podających jako miejsce zatrudnienia szkołę wyższą, publiczną, prywatną, zawodową albo jakąkolwiek inną. Po wejściu w życie Prawa o szkolnictwie wyższym z 27.7.2005 r. w społeczeństwie polskim nastąpiła totalna demokratyzacja terminu „profesor”, poprzednio zarezerwowanego wyłącznie dla osób wyłącznie legitymujących się tytułami naukowymi – profesora zwyczajnego i nadzwyczajnego nadawanymi wcześniej przez Radę Państwa, „kolektywną głowę państwa” Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, a następnie przez Prezydenta RP. Jeszcze do niedawna tzw. profesorów „belwederskich” od „uczelnianych”, nazywanych niekiedy mniej elegancko „podwórkowymi”, można było odróżnić w ten sposób, iż ci pierwsi, profesorowie tytułarni, zwyczajni i nadzwyczajni mieli zwyczajowe prawo do podawania przed nazwiskiem oznaczeń posiadanych tytułów naukowych i zajmowanych stanowisk w szkołach wyższych i instytucjach naukowych. Profesorów zwyczajnych od nadzwyczajnych można było odróżnić, ponieważ profesorowie zwyczajni używali skrótu „zw.” po określeniu „prof.”. Pełna nazwa skrótu nauczyciela akademickiego posiadającego tytuł profesorski, zatrudnionego na stanowisku profesora zwyczajnego brzmiała: „prof. zw. dr hab.”. Natomiast profesorowie tytułarni zajmujący stanowiska profesorów nadzwyczajnych nie akcentowali przed nazwiskiem określenia „zwyczajny” (zw.) jako skrótu piastowanego stanowiska. Terminem „nadzwyczajny” albo skrótem (nadm.) natomiast szczylicili się doktorzy habilitowani albo doktorzy zatrudnieni na stanowiskach profesorów nadzwyczajnych w szkołach wyższych. Pełna nazwa skróconych oznaczeń formalnej pozycji tych osób prezentowana jest w następujący sposób: „prof. nadzw. dr hab.”. Jeżeli więc profesor tytułarny, który nie posiadał tytułu profesora zwyczajnego albo stanowiska profesora zwyczajnego, nadawanego wcześniej wyłącznie w szkołach publicznych na mocy decyzji właściwego ministra: Nauki i Szkolnictwa Wyższego lub Zdrowia i Opieki Społecznej, Obrony Narodowej, bądź Spraw Wewnętrznych i Administracji – a po nowelizacji ustawy o szkolnictwie wyższym, przez senaty uczelni i szkół wyższych (publicznych i prywatnych) – był zatrudniony na stanowisku profesora nadzwyczajnego, przed nazwiskiem posługiwał się krótszym skrótem: „prof. dr hab.”. Wprawdzie nie kwalifikował się do zaliczenia do najwyższej kategorii zawodowej profesorów zwyczajnych, ale nie chciał identyfikować się z doktorami habilitowanymi, awansowanymi przez władze szkół wyższych do „średniej wyższej” kategorii profesorów nadzwyczajnych.

Pierwszą więc, najważniejszą dysfunkcją na drodze kariery zawodowej nauczycieli akademickich jest całkowite zatarcie różnic w stopniach rozwoju naukowego i osiągniętej przez nich pozycji zawodowej przez nauczycieli akademickich zatrudnionych w szkołach wyższych.

## B. Habilitacja

Niedowartościowani mają prawo czuć się nie tylko profesorowie tytularni zajmujący niższe stanowiska profesorów nadzwyczajnych, ale także doktorzy habilitowani nie awansowani na stanowiska profesorów nadzwyczajnych, nadal zatrudnieni na stanowiskach adiunktów. Wymieniona na pierwszej pozycji, a więc traktowana przez inicjatora wprowadzonych dekadę temu regulacji prawnych o szkolnictwie wyższym jako najważniejszy powód przeprowadzonych zmian legislacyjnych, korzyść społeczna, jaką miało być podniesienie przez obowiązującą ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym poziomu szkół wyższych, miała charakter czysto formalny. Poziom uczelni i nauki bowiem został podniesiony wyłącznie w sensie administracyjnym. Dotyczył tylko tych szkół, których władze automatycznie awansowały, bez względu na osiągnięcia naukowe i dorobek publikacyjny, wszystkich doktorów habilitowanych na stanowiska profesorów nadzwyczajnych oraz zatrudniły profesorów tytularnych na stanowiskach profesorów zwyczajnych. Taką tendencję można było zauważyć w szkołach wyższych, których władze dostrzegły bezpośrednią zależność między zatrudnieniem nauczycieli akademickich na wyższych stanowiskach a dotacjami finansowymi rozdzielanymi z budżetu pozostającego w gestii właściwego ministerstwa administrującego sprawami szkolnictwa wyższego.

Najsilniejsze pod względem kadrowym uczelnie, których władze centralne oraz kierownicy poszczególnych jednostek organizacyjnych – katedr po wejściu w życie obowiązującej ustawy – zatrudniały doktorów habilitowanych, nie mających odpowiedniego dorobku naukowego, w szczególności poważnej, tzw. „profesorskiej” monografii naukowej, nawet przez kilka lat nadal zatrudniały na stanowiskach adiunktów. Ostatecznie i one uległy presji finansowej wywieranej na uczelnie przez centralne organy administracji publicznej (MNiSzW). Ze stanowisk adiunktów powszechnie awansowano na stanowiska profesorów nadzwyczajnych, najpierw czasowo, a następnie na stałe, doktorów habilitowanych. Profesorów tytularnych w bardzo krótkim okresie niemal wszystkie uczelnie zatrudniły na stanowiskach profesorów zwyczajnych. Nie wydaje się, aby można było skonstatować, że tego typu zabiegi formalne wywołane wyłącznie przyczynami ekonomicznymi wskazywały, że mamy do czynienia z lepszym, dzięki krytykowanemu prawu o szkolnictwie wyższym, wykorzystaniem potencjału



kadrowego najsilniejszych uczelni w kraju. Na podstawie doświadczeń zgromadzonych podczas obserwacji praktyki awansowej prawników, będących nauczycielami akademickimi, mogę stwierdzić, że w wielu przypadkach podstawę awansu stanowiły opracowania popularno-naukowe (poradniki) lub praktyczne (komentarze). Prawnicy będący nauczycielami akademickimi bardzo często mają się działalności praktycznej w zawodach radcy prawnego, adwokata lub w organach wymiaru sprawiedliwości (sądownictwie albo prokuraturze). Z racji wykonywanej dodatkowo pracy najczęściej publikują prace nie będące opracowaniami teoretycznymi. Niektórzy z nich poprzestają na opracowaniach poradnikowo-komentarzowych. Zachęcają ich do tego wydawnictwa prawnicze, zainteresowane przede wszystkim w osiągnięciu zysku ze sprzedaży wydrukowanych książek. Tego procederu nie hamują wprowadzone od niedawna nieznane dotychczas praktyki wydawnicze. Jeszcze na początku zmian ustrojowych ustaloną zasadą było płacenie autorom prac naukowych, monografii, rozpraw i artykułów honorariów autorskich. W stosunkowo krótkim czasie domy wydawnicze zaczęły zawierać z autorami prac prawniczych umowy, w których wysokość wynagrodzenia określona w proporcji do liczby sprzedanych egzemplarzy była uzależniona od przekroczenia podstawowego nakładu (na przykład 500 egzemplarzy). Zapotrzebowanie na książki prawnicze w Polsce z reguły nie przekracza poziomu podstawowego nakładu. Dla autorów oznacza to brak wynagrodzenia za wykonaną pracę – stworzenie dzieła. Wydawcy nie poprzestali jednak na tej praktyce. Aktualnie uzależniają wydanie monografii naukowej od zagwarantowania przez autora książki wniesienia przez niego samego albo przez instytucję sponsorującą zamierzoną publikację określonego wkładu finansowego na pokrycie podstawowych kosztów redagowania, druku i dystrybucji książki. Duże uczelnie, mające mocną pozycję naukową w środowisku naukowym zapewniają autorom zatrudnionym na stanowiskach nauczycieli akademickich określony wkład finansowy, na przykład 5 tysięcy złotych. Oczekują bowiem przynajmniej częściowego zwrotu poniesionych wydatków na dofinansowanie publikacji naukowych w formie dotacji przyznawanej przez MNiSzW uczelniom zakwalifikowanym w procedurze parametryzacyjnej do wyższej kategorii. Liczba punktów uzyskanych przez nauczycieli akademickich wskazujących uczelnię, w której są zatrudnieni – i od której uzyskali dotację na sfinansowanie publikacji naukowej – decyduje o wysokości przyznanych przez właściwe ministerstwo funduszy na badania naukowe. Mniejsze szkoły publiczne i ogromna większość wyższych, niepublicznych szkół wyższych nie uczestniczą w tej swoistej konkurencji. Zatrudnieni w tych szkołach nauczyciele akademicy nie mają szans na wydanie drukiem przynajmniej jednej teoretycznej monografii naukowej.

Moim zdaniem, nieporozumieniem jest założenie przyjęte przez autorów ustawy z 27.7.2005 r. o potrzebie dowartościowania habilitacji poprzez uznanie stopnia doktora habilitowanego za wystarczającą miarę dorobku naukowego, stanowiącego konieczny warunek do uzyskania tytułu profesorskiego. Pozostawiam bez komentarza fakt, iż autorzy uzasadnienia projektu wymienionej ustawy<sup>5</sup> mylą pojęcia tytułu profesorskiego ze stanowiskiem profesora. Autorzy tego uzasadnienia ignorują fakt, że w świetle poprzednio obowiązujących przepisów prawa o szkolnictwie wyższym<sup>6</sup> można było przyjąć, że osoba posiadająca tytuł profesorski jest autorem co najmniej dwóch monografii naukowych. W dziedzinie nauk humanistycznych, prawnych i społecznych termin „monografia” jest używany dla oznaczenia rozprawy naukowej, mającej formę odrębnego, „zwarłego” dzieła, wydanego w edytorskiej postaci książki, a nie – jak uważają niektórzy przedstawiciele nauk ścisłych – abstraktu, poświęconego jednemu zagadnieniu albo jednemu działowi określonej dyscypliny naukowej<sup>7</sup>. Natomiast profesor, który uzyskał tytuł profesora zwyczajnego i został zatrudniony na stanowisku profesora zwyczajnego był co najmniej autorem trzech monografii naukowych: habilitacji oraz dwóch monografii „profesorskich”. Po wprowadzeniu w życie aktualnie obowiązującej ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, nie można nawet oczekiwać, że profesor tytułarny zatrudniony na stanowisku profesora zwyczajnego będzie zobowiązany napisać i wydać drukiem przynajmniej jedną monografię. W świetle obowiązującej ustawy z 14.3.2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki<sup>8</sup> oraz aktu wykonawczego do tej ustawy – rozporządzenia MNiSzW z 3.10.2014 r. w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym oraz postępowaniu o nadanie tytułu profesora<sup>9</sup> – podstawę habilitacji stanowią osiągnięcia naukowe po uzyskaniu stopnia doktora, uznane przez komisję przeprowadzającą postępowanie habilitacyjne za „znaczny wkład” w rozwój określonej dyscypliny naukowej oraz zakwalifikowana jako „istotna” aktywność naukowa (art. 1 ust. 1 ustawy z 14.3.2003 r.). Ustawowym wskaźnikiem dopełnienia niezbędnych warunków do uzyskania stopnia doktora habilitowanego nie jest bowiem opu-

<sup>5</sup> Kierunki nowelizacji „Prawa o szkolnictwie wyższym” (PSW), ustawy „o stopniach naukowych i tytule naukowym” (STN) oraz przepisów z nimi związanych (nie publikowane).

<sup>6</sup> Ustawa z 4.5.1982 r. o szkolnictwie wyższym, Dz.U. z 1985 r., Nr 42, poz. 201; Ustawa z 31.3.1965 r. o stopniach naukowych i tytułach naukowych, Dz.U. z 1985 r., Nr 42, poz. 202.

<sup>7</sup> *Mały słownik języka polskiego*, red. S. Skorupka, H. Auderska, Z. Łempicka, PWN, Warszawa 1968, s. 401.

<sup>8</sup> Dz.U. z 2014 r., poz. 1852.

<sup>9</sup> Dz.U. z 2014 r., poz. 1383.

blikowanie w całości albo w zasadniczej części odrębnego dzieła, a więc monografii naukowej. Wystarczające jest przedstawienie cyklu tematycznie powiązanych innych publikacji niż książka, a więc artykułów (art. 1 ust. 2 ustawy z 14.3.2003 r.). Pod rządem poprzednio obowiązujących przepisów również można było habilitować się bez monografii naukowej, na podstawie innego dorobku naukowego. W naukach prawnych nie pamiętam przypadku, aby można było uzyskać stopień doktora habilitowanego nie napisawszy książki. Wpływowi politycznie doktorzy, nie mający w dorobku naukowym monografii, mogli najwyżej osiągnąć stanowisko docenta.

Znacznie zliberalizowana została w ustawie z 14.3.2003 r. procedura poprzedzająca nadanie przez właściwe organy kolegialne uczelni, radę wydziału lub instytutu, uchwały o nadaniu stopnia naukowego doktora habilitowanego. Postępowanie w sprawie nadania tego stopnia jest obecnie prowadzone przez komisję, w skład której wchodzi większość członków i recenzentów wyznaczonych przez Centralną Komisję do Spraw Stopni Naukowych i Tytułu Naukowego. Postępowanie jest pisemne. Odbywa się bez udziału habilitanta. Jako zasadę przyjęto wyrażanie opinii przez komisję w sprawie nadania albo odmowy przyznania stopnia doktora habilitowanego na podstawie autoreferatu opracowanego przez habilitanta oraz recenzji (art. 18a ust. 8 ustawy z 14.3.2003 r.). Tylko w razie wątpliwości komisja może odbyć z kandydatem do stopnia naukowego rozmowę na temat jego osiągnięć i „planów naukowych” (art. 18a ust. 10 ustawy z 14.3.2003 r.). Ambitny i elokwentny kandydat o małym dorobku naukowym teoretycznie ma szansę przekonania komisji, zobowiązanej do dokonania oceny jego dorobku naukowego po uzyskaniu stopnia doktora, o posiadaniu planów naukowych, które po ich zrealizowaniu w nieokreślonej przyszłości, umożliwią już teraz przedstawienie właściwej radzie wydziału albo instytutu pozytywnej opinii w sprawie podjęcia *hic et nunc* uchwały o nadaniu stopnia doktora habilitowanego. Wspomniana wyżej zasada pisemności postępowania habilitacyjnego prowadzonego w zasadzie bez udziału kandydata może być uzupełniona o część ustną. Istotne przy tym jest, że powyższe uzupełnienie jest możliwe wyłącznie, gdy komisja podejmie wątpliwości na temat opublikowanej przez kandydata części dorobku naukowego. Obowiązujące przepisy wprawdzie nie zobowiązują komisji do interpretowania wszelkich wątpliwości na korzyść kandydata, przyznają mu jednak uprawnienie do domagania się dodatkowej prezentacji w formie ustnej nie tego co dotychczas opublikował, lecz tego co zamierza napisać w przyszłości. Nie można więc wykluczyć, że zamierzenia, które być może zostaną zrealizowane, zostaną przed ich podjęciem zakwalifikowane przez komisję jako uzasadniające wydanie pozytywnej opinii o nadaniu stopnia doktora habilitowanego już teraz. Korzystna (pozytywna) dla kandydata uchwała właści-

wej rady nie podlega żadnej kontroli. Jest natychmiast prawomocna (art. 19 ustawy z 14.3.2003 r.) i – w przypadku osoby zatrudnionej w danej uczelni – wywiera natychmiastowe skutki prawne. Świeżo „upieczony” doktor habilitowany jest więc proszony przez dziekana albo przewodniczącego rady o zajęcie miejsca w sali posiedzeń rady wydziału lub instytutu i zwyczajowo tytułowany „profesorem”.

Drugi przypadek dysfunkcyjności modelu zatrudniania nauczycieli akademickich polega więc na skróceniu kariery naukowej i zawodowej oraz na niedostosowaniu stopni i tytułu naukowego do stanowiska w hierarchii zawodowej nauczycieli akademickich, które mogą zajmować w szkole wyższej profesorowie i doktorzy habilitowani. W świetle aktualnie obowiązujących przepisów ustawy z 27.7.2005 r. osoba posiadająca tytuł naukowy profesora może być zatrudniona na jednym z dwóch stanowisk profesorskich, niższym profesora nadzwyczajnego lub wyższym – profesora zwyczajnego. W analogicznej sytuacji jest doktor habilitowany. Może pracować nadal na poprzednio zajmowanym stanowisku adiunkta albo zostać awansowany na wyższe stanowisko uczelnianego profesora nadzwyczajnego. Od władz poszczególnych uczelni zależy więc tempo awansu zawodowego nauczycieli akademickich. Odstąpienie w aktualnie obowiązującej ustawie od dwóch tytułów naukowych: niższego – profesora nadzwyczajnego i wyższego – profesora zwyczajnego oraz likwidacja stanowiska docenta sprawia, iż brakuje wyraźnych kryteriów różnicowania tempa kariery zawodowej doktorów habilitowanych oraz profesorów tytularnych. Władze szkół wyższych nie przestrzegają zwyczajów wypracowanych przez część szkół publicznych oraz przez większość uczelni niepublicznych, zgodnie z którymi tytuł profesora daje uprawnienie do zatrudnienia na stanowisku profesora zwyczajnego, a habilitacja uprawnia do objęcia stanowiska profesora nadzwyczajnego. Tolerowanie przez władze państwowe oraz centralną administrację rządową, zarządzającą sprawami szkolnictwa wyższego różnych modeli awansu zawodowego w środowisku nauczycieli akademickich wywołuje pytanie o przestrzeganie przez pracodawców zatrudniających pracowników naukowo-dydaktycznych i naukowych konstytucyjnej zasady równego traktowania w stosunkach pracy. Naruszenie zasady równości nie występuje, gdy odmienne traktowanie podobnych podmiotów jest racjonalne, proporcjonalne i nie uwłacza w sposób zasadniczy innym uznanym wartościom, a zwłaszcza poczuciu sprawiedliwości<sup>10</sup>. W sprawach dotyczących równego traktowania pracowników w odniesieniu do ich uprawnień pracowniczych, sformułowanych w obowiązujących przepisach prawa, konieczne jest

<sup>10</sup> Wyroki TK z: 16.12.1997 r., K 8/97, OTK 1997, Nr 5-6, poz. 70; 5.7.2011 r., P 14/10, OTK-A 2011, Nr 6, poz. 49.

uwzględnienie przez ustawodawcę tego, że ukształtowane w niego prawa są zgodne zarówno z odpowiednio wyważonymi indywidualnymi interesami pracowników i interesami podobnych zbiorowości nauczycieli akademickich. Zbiorowości te różnią się bowiem tylko tym, że składają się z nauczycieli akademickich zatrudnionych w różnych rodzajach szkołach wyższych: publicznych lub niepublicznych, akademickich albo zawodowych, artystycznych, medycznych, morskich bądź służb państwowych. Uzasadniona dyferencja polityki kadrowej w szkołach nadzorowanych przez ministrów właściwych w sprawach nauki i szkolnictwa wyższego, obrony narodowej, spraw wewnętrznych, zdrowia, kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, gospodarki morskiej mogłaby być uzasadniona wyłącznie względami obiektywnymi. Tylko wtedy różnicowanie modeli zatrudnienia mogłoby skutecznie chronić pracodawców działających w sektorze szkolnictwa wyższego, nadzorowanych przez różnych ministrów, przed zarzutem nierównego traktowania pracowników wykonujących ten sam zawód nauczyciela akademickiego. W praktyce występują jednak przypadki różnicowania szans na awans zawodowy nauczycieli akademickich zatrudnionych w różnych szkołach wyższych, poddanych nadzorowi tego samego ministra. Należy podkreślić, że porównanie sytuacji prawnej pracowników w ramach art. 11<sup>2</sup> k.p. nie może następować tylko w obrębie tego samego pracodawcy. Nie można bowiem porównywać jedynie sytuacji pracowników u pracodawców obejmujących swoją działalnością różne obszary i kręgi odbiorców, posiadających zróżnicowaną specyfikę i natężenie pracy, zasoby kadrowe, metody zarządzania, kondycję finansową oraz samodzielność w kształtowaniu uprawnień pracowniczych<sup>11</sup>. Ze względu na brak taksatywnego wyliczenia przez ustawodawcę prawnie zabronionych kryteriów różnicowania pracowników judykatura podejmuje próby przedstawienia ogólnej definicji dyskryminacji. W wyroku SN z 2.10.2012 r.<sup>12</sup> nazwano „dyskryminacją nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, przykładowo wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy”. Ze względu na różne polityki awansu zawodowego nauczycieli akademickich prowadzone przez władze uczelniane – korzystające z dysfunkcyjnego modelu zatrudnienia nauczycieli akademickich – umożliwiającego zatrudniania pracowników, posiadających dokumenty świadczące o takich samych uprawnieniach zawodowych (stopniach lub tytułach naukowych), uzasad-

<sup>11</sup> Uzasadnienie uchwały 7 SN z 7.11.2011, III PZP 4/11, OSNP 2012, Nr 9-10, poz. 109.

<sup>12</sup> II PK 82/12, OSP 2014, Nr 11, poz. 107 z glosą H. Szewczyk.

nione jest *de lege lata* występowanie z roszczeniami o dyskryminację wobec uczelni bardziej rygorystycznie od nich podchodzących do sprawy awansów na wyższe stanowiska zawodowe: profesora zwyczajnego w przypadku profesorów tytułarnych zatrudnionych na stanowisku profesorów nadzwyczajnych oraz profesora nadzwyczajnego w przypadku doktorów habilitowanych zajmujących stanowiska adiunktów.

### III. Stosunek pracy nauczycieli akademickich

#### 1. Nawiązanie stosunku pracy

Nawiązywanie stosunków pracy z nauczycielami akademickimi w zasadzie następuje na podstawie umowy o pracę. Wyjątkiem jest zatrudnienia na podstawie mianowania. Jednakże w art. 118 ust. 1 ustawy z 27.7.2005 r. mianowanie zostało wymienione na pierwszym miejscu jako podstawa nawiązania indywidualnego stosunku pracy. Akt mianowania stanowi podstawę zatrudniania wyłącznie nauczycieli akademickich legitymujących się tytułem naukowym profesora. Ci zaś z reguły są zatrudniani na stanowiskach profesorów zwyczajnych. Ponadto ustawodawca ogranicza krąg profesorów tytułarnych uprawnionych do nawiązania stosunku pracy na podstawie mianowania do tych profesorów, którzy mają zostać zatrudnieni na podstawie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy. W analizowanym przepisie art. 118 ust. 1 ustawy z 27.7.2005 r. nie wskazano organu upoważnionego do nawiązywania stosunków pracy na podstawie mianowania z zatrudnionymi – w pełnym wymiarze czasu pracy – profesorami tytułarnymi. W art. 118 ust. 2 wymienionej ustawy postanowiono, że stosunki pracy z nauczycielami akademickimi w szkołach publicznych są nawiązywane i rozwiązywane przez rektorów uczelni. Natomiast w szkołach niepublicznych uprawnionymi do dokonywania czynności prawnych mających na celu zawiązanie i rozwiązanie więzi prawnych zostają określone w statutach uczelni (art. 118 ust. 5 ustawy z 27.7.2005 r.). Inne zasady nawiązywania indywidualnych stosunków pracy obowiązują w przypadku zatrudniania rektorów. W szkołach publicznych decyzję o mianowaniu na stanowisko rektora podejmuje minister właściwy w sprawach nauki i szkolnictwa wyższego. Przepis art. 121 ust. 4 ustawy z 27.7.2005 r. upoważnia MNiSzW do podejmowania decyzji o mianowaniu na stanowisko rektora szkoły publicznej również profesora nadzwyczajnego. Rektorem szkoły publicznej może być wybrany nauczyciel akademicki mający stopień naukowy doktora habilitowanego. Przepisy o zatrudnianiu na stanowiskach rektora uczelni publicznej zostały sformułowane w sposób, który stawia pod znakiem zapyta-

nia kompetencję ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego do nawiązania stosunku pracy na podstawie aktu mianowania nauczyciela akademickiego nie zajmującego stanowiska profesora nadzwyczajnego. Powyższy problem może być z łatwością rozwiązany w praktyce poprzez zawarcie z doktorem habilitowanym umowy o pracę na stanowisku profesora nadzwyczajnego tej uczelni, w której został wybrany na funkcję rektora. Sanowanie pierwotnej przeszkody do nawiązania z takim nauczycielem akademickim stosunku pracy na stanowisku rektora szkoły publicznej nie rozwiązuje w pełni problemu związanego z nawiązaniem indywidualnego stosunku pracy. Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego jest obowiązany doręczyć takiemu nauczycielowi akademickiemu akt mianowania na stanowisku profesora nadzwyczajnego i rektora określonej uczelni publicznej. Jest to jednak sprzeczne z zasadą sformułowaną w art. 118 ust. 1 ustawy z 27.7.2005 r., w którym wyraźnie i w formie stanowczej postanowiono, że „na podstawie mianowania zatrudnia się wyłącznie nauczyciela akademickiego posiadającego tytuł naukowy profesora. Z pozostałymi nauczycielami akademickimi zawierane są umowy o pracę. Ustawodawca nie uczynił wyjątku dla nauczycieli akademickich, będących profesorami nadzwyczajnymi, pełniącymi funkcje rektorskie. Pozostaje zatem do rozwiązania kolejna kwestia prawna dotycząca charakteru prawnego aktu mianowania. W świetle art. 118 ust. 1 ustawy z 27.7.2005 r. zagadnienie nie jest skomplikowane. Akt mianowania został w tym przepisie uznany przez ustawodawcę za „podstawę” prawną nawiązania stosunku pracy. Z każdym profesorem tytularnym stosunki pracy nawiązuje i rozwiązuje rektor jako „kierownik zakładu pracy”. Natomiast w przypadku zatrudnienia rektora funkcję związaną z nawiązaniem i rozwiązaniem stosunku pracy ustawodawca przenosi na ministra właściwego w sprawach szkolnictwa wyższego. Przeto Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego został upoważniony do reprezentowania państwowego pracodawcy w stosunkach prawnych z nauczycielami akademickimi wybranymi do pełnienia funkcji kierowniczej w uczelni publicznej. Z powyższego należy wyprowadzić jedynie logiczny wniosek, że minister nie nawiązuje ani nie rozwiązuje stosunku pracy z rektorem nie posiadającym tytułu naukowego profesora. Akt mianowania, o którym stanowi art. 121 ust. 4 analizowanej ustawy z 27.7.2005 r. ma charakter decyzji administracyjnej odnoszącej się wyłącznie do powierzenia takiemu nauczycielowi akademickiemu funkcji rektora. W ten sam sposób należy interpretować decyzje o odwołaniu ze stanowiska rektorskiego wyłącznie nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku profesora nadzwyczajnego, który nie posiada tytułu profesorskiego. Odmiennie, w dodatku mniej korzystnie w szczególnej sytuacji, przedstawia się sytuacja prawna nauczyciela akademickiego mianowanego jednocześnie przez ministra na stanowisko profesora zwy-

czajnego i rektora uczelni publicznej. Odwołanie aktu mianowania bez znaczenia w jakim zakresie powyższa decyzja administracyjna wywołuje skutki prawne: stosunku pracy czy jedynie aktu powołania na kierownicze stanowisko rektora w uczelni, powoduje rozwiązanie obydwu więzi prawnych łączących takiego nauczyciela akademickiego z uczelnią publiczną. Przedstawione powyżej problemy prawne traktuję jako inne, dotychczas nie wymienione, przykłady dysfunkcyjnego modelu zatrudnienia nauczycieli akademickich.

## 2. Rodzaj i charakter prawny stosunków pracy

Podział nauczycieli akademickich ze względu na podstawę prawną zatrudnienia i ramy prawne nawiązanej więzi prawnej na dwie odrębne kategorie, mniejszość z którymi nawiązane muszą być służbowe stosunki pracy oraz pozostałych pracowników naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych, stanowiących przeważającą większość zatrudnionych w szkolnictwie wyższym, zobowiązuje do przedstawienia w syntetycznej formie różnicy między indywidualnymi stosunkami pracy nawiązywanych z profesorami tytularnymi oraz z pozostałymi nauczycielami akademickimi. Specyfika i wynikający z niej odrębny charakter prawny stosunków pracy z mianowania wyraża się w większym nasyceniu takich stosunków pierwiastkami administracyjno-prawnymi. W odróżnieniu od zobowiązaniowych stosunków pracy opartych na zasadzie formalnej równości stron: pracownika i pracodawcy, dla służbowych stosunków pracy charakterystyczne są dwie cechy: większy stopień zależności pracownika od pracodawcy oraz wzmożona stabilizacja zatrudnienia. Nie oznacza to, że w służbowych stosunkach pracy bez znaczenia jest zasada równości. Jest ona jednak rozumiana przez ustawodawcę jako obowiązek pracodawcy, którym jest państwo i jego poszczególne jednostki organizacyjne, w tym przypadku uczelnie publiczne, do równego traktowania nauczycieli akademickich, znajdujących się w identycznej lub zbliżonej sytuacji. W rozumieniu prawa publicznego wszyscy są równi przed urzędem, co nie oznacza, jak to miejsce w zobowiązaniowych stosunkach pracy, formalnej równości stron służbowego stosunku pracy.

Ani jedna z wymienionych cech charakterystycznych służbowego stosunku pracy nawiązanego z profesorem tytularnym przez zatrudniającą go uczelnię publiczną nie pozwala odróżnić wymienionych wyżej dwóch odrębnych typów więzi prawnej nawiązywanych z nauczycielami akademickimi w szkołach publicznych. Zakres podporządkowania profesora posiadającego tytuł naukowy nie jest większy od podporządkowania innego, zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, nauczyciela akademickiego. Wymienione bowiem w art. 119 ustawy z 27.7.2005 r. przedmiotowo istotne



składniki stosunku pracy z mianowania są identyczne z tymi, które zostały sformułowane w art. 29 § 1 k.p. Nie ma również żadnych różnic między powszechnie obowiązującymi, uregulowanymi w kodeksie pracy, technikami prawnymi rozwiązywania stosunków pracy, a sposobami rozwiązywania służbowych stosunków pracy z mianowanymi nauczycielami akademickimi. Porozumienie stron, wypowiedzenie, rozwiązanie bez wypowiedzenia oraz wygaśnięcie stosunku pracy regulowane w przepisach analizowanej ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym (art. 123-127) nie oddają specyfiki zatrudnienia w szkolnictwie wyższym. Nie pełnią więc funkcji, pozwalających na wyróżnienie modelu zatrudnienia nauczycieli akademickich od uniwersalnego modelu, powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy. Wymieniony w art. 124 ust. 1-2 ustawy z 27.7.2005 r. pozytywny katalog podstaw wypowiedzenia stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego został uzupełniony klauzulą generalną, upoważniającą pracodawcę do wypowiedzenia służbowego stosunku pracy mianowanego nauczyciela również z innych ważnych przyczyn. Przed dokonaniem czynności prawnej organ upoważniony do wypowiedzenia służbowego stosunku pracy został zobowiązany do uzyskania organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni (art. 125 ustawy z 27.7.2005 r.). Jednakże opinia nie ma charakteru wiążącego. Również jej brak nie powoduje wadliwości dokonanego wypowiedzenia. Identycznie jak w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy zlekceważenie przez organ zobowiązany do uzyskania opinii obowiązku sformułowanego w powołanym wyżej przepisie analizowanej ustawy wywołuje ujemne następstwa, jednak pozostaje bez wpływu na skuteczność dokonanej czynności prawnej. Mianowanemu profesorowi, zwolnionemu z pracy bez zasięgnięcia przez pracodawcę wymaganej opinii, przysługuje, podobnie jak innym pracownikom, nie tylko nauczycielom akademickim, roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie.

Nieco odmiennie – i bardziej skomplikowanie – przedstawia się sytuacja mianowanego nauczyciela akademickiego, z którym pracodawca – uczelnia publiczna zamierza rozwiązać służbowy stosunek pracy bez zachowania ustawowego okresu wypowiedzenia. Wprawdzie w art. 126 ustawy z 27.7.2007 r. sformułowano katalog podstaw uzasadniających zwolnienie z pracy ze skutkiem natychmiastowym, jednakże zamieszczony tam wykaz przyczyn zawinionych (pkt. 3 lit. a-b oraz pkt. 4) i niezawinionych (pkt. 1-2) przez pracownika, uzasadniających rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę nie ma charakteru wyczerpującego. Art. 128 ust. 1 ustawy z 27.7.2005 r. stanowi, że „rozwiązanie lub wygaśnięcie” stosunku pracy z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w kodeksie pracy. Zasady rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przy-

czyn zawinionych i niezawinionych przez pracownika są regulowane przepisami kodeksu pracy: oddział 5 - "Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia"; rozdział drugi - "Umowa o pracę"; dział drugi - "Stosunek pracy". W art. 52 k.p. uregulowane zostały zasady rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę z winy pracownika, natomiast w art. 53 k.p. zasady rozwiązania umowy o pracę z przyczyn przez pracownika nie zawinionych. W przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z mianowanym nauczycielem akademickim przyczyny sformułowane w art. 126 pkt. 3 lit. a-b ustawy z 27.7.2005 r., uzasadniające zwolnienie dyscyplinarne zostały sformułowane w taki sposób, że można traktować je jako ustawowe uszczegółowienie generalnej podstawy zwolnienia, wymienionej w art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., jaką jest ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Trudniej jest wytłumaczyć relację między przyczyną wymienioną w art. 126 pkt 4 ustawy z 27.6.2005 r. - "skazanie prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne" a podstawą zwolnienia sformułowaną w art. 52 § 1 pkt. 2 k.p. Z jednej strony bowiem zakres czynów zabronionych przepisami prawa karnego, za popełnienie których rektor może rozwiązać stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim obejmuje każdy przypadek popełnienia umyślnego przestępstwa, podczas gdy zakres przedmiotowy regulacji prawnej sformułowanej w art. 52 § 1 pkt. 2 k.p. odnosi się wyłącznie do przestępstw uniemożliwiających dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku. Pomijam kwestie związane z czasem popełnienia czynu zabronionego. Według art. 52 § 1 pkt. 2 k.p. zakres czasowy obejmuje wyłącznie przestępstwa popełnione „czasie trwania umowy o pracę”, natomiast art. 126 pkt. 4 ustawy z 27.7.2005 r. odnosi się do wszelkich przestępstw umyślnych popełnionych w każdym czasie, a więc również przed nawiązaniem stosunku pracy z mianowania. Jedynie pewne kryterium dyferencjacji czynów, za które pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez nauczyciela akademickiego oraz innego pracownika nie zatrudnionego na podstawie mianowania, odnosi się do rodzaju winy, jaka została przypisana sprawcy. Uwzględniając powyższe kryterium należy stwierdzić, że zakres przedmiotowy art. 52 § 1 pkt. 2 k.p. jest szerszy, ponieważ bez względu na stopień zawinienia sprawcy czynu zatrudnionego w charakterze pracownika nie mianowanego może być zgodnie z prawem zwolniony przez pracodawcę, natomiast mianowany nauczyciel akademicki może zostać zwolniony w takim trybie tylko wówczas, gdy przestępstwo popełnił umyślnie. Dalszym następstwem dyferencjacji zasad odpowiedzialności porównywanych kategorii praw pracowników jest konieczny warunek sformułowany w art. 126 pkt. 4 ustawy z 27.7.2005 r., odnoszący się do czynu prawomocnie osądzonego przez sąd karny, popełnionego

przez mianowanego nauczyciela. Art. 52 § 1 pkt. 2 k.p. zezwala pracodawcy na dyscyplinarne zwolnienie z pracy pracownika, który popełnił „oczywiste” przestępstwo.

Przedstawione powyżej rozważania dotyczą zależności między przepisami ustawy – Prawo o szkolnictwo wyższym a Kodeksem pracy. Art. 128 ust. 1 ustawy z 27.7.2005 r. określony przez ustawodawcę normą określająca „zastosowanie przepisów Kodeksu pracy” do stosunków pracy regulowanych przepisami ustawy z 27.7.2005 r. nie jest wystarczająco precyzyjny. Można byłoby próbować argumentować, że przepisy regulujące zasady rozwiązywania stosunków pracy nauczycieli zatrudnionych w drodze mianowania mają wyłączność przed art. 53 k.p. Jednakże, ze względu na wzmożoną ochronę trwałości służbowych stosunków pracy w szkolnictwie wyższym, powyższego argumentu w nie można zastosować do przepisów art. 126 ust. 3 lit. a-b ustawy z 27.7.2005 r. Normy prawne zawarte w tych przepisach nie zezwalają pracodawcy na zwolnienie mianowanego nauczyciela akademickiego bez wypowiedzenia w przypadkach, w których można mu postawić zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, innych niż wymienione w Prawie o szkolnictwie wyższym.

W związku z powyższym uzasadniony jest zarzut braku koordynacji specyficznej regulacji prawnej modelu zatrudnienia nauczycieli akademickich w ustawie z 27.7.2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym z powszechnie obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy, wiodącej ustawy w sferze stosunków pracy, stosowanej w sprawach nie uregulowanych szczególnymi przepisami prawa pracy (art. 5 k.p.). Brak koordynacji w tych kategoriach spraw stanowi kolejny przykład dysfunkcji modelu zatrudnienia nauczycieli akademickich sformułowanego przez ustawodawcę w przepisach Prawa o szkolnictwie wyższym.

### III. Konkluzja i postulat *de lege ferenda*

Przedstawione w niniejszym artykule przykłady regulacji prawnej stanowią dowód braku koordynacji regulacji prawnej modelu zatrudnienia nauczycieli akademickich z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy. Świadczą również o niemożliwości osiągnięcia celów zamierzonych przez ustawodawcę, który dekadę temu zamiast dowartościować nauczycieli akademickich, doktorów oraz doktorów habilitowanych poważnie skomplikował ich sytuację prawną w sferze regulowanej przepisami prawa pracy. Rezygnując z zależności między drogą kariery zawodowej i kariery naukowej ustawodawca wprowadził niespójne regulacje prawne. *De lege lata* nie sposób stwierdzić, czy w obowiązującym w Polsce systemie prawa pracy można wyodrębnić spójny, funkcjonalny i przejrzysty model kariery zatrudnie-

nia nauczycieli akademickich. Moim zdaniem, aktualnie obowiązujący, eklektyczny system prawny, regulujący zatrudnienie nauczycieli akademickich, powinien zostać poddany zmianom. Ułatwienie kariery naukowej młodym pracownikom naukowo-dydaktycznym jest możliwe i osiągalne w razie wprowadzenia w Prawie o szkolnictwie wyższym następujących zmian:

- ścisłego powiązania drogi kariery naukowej z karierą zawodową;
- rezygnacji z habilitacji oraz aktu mianowania jako podstawy zatrudnienia profesora; wprowadzenia zakazu wypowiedzenia umowy o pracę z profesorem zwyczajnym;
- przywrócenia pośredniego stanowiska między stanowiskiem adiunkta a profesora. Takim stanowiskiem może być stanowisko zawodowe (dydaktyczne) docenta;
- uzależnienia awansu naukowego i zarazem zawodowego od osiągnięcia poważnego dorobku naukowego w określonej dziedzinie wiedzy.

Określenie profesor uniwersytetu lub innej, publicznej albo prywatnej, szkoły wyższej nie może kojarzyć się wyłącznie z wykładowcą lub – jak to ma miejsce w szkole średniej – z nauczycielem przedmiotu. To powinien być przede wszystkim uczony, będący znawcą określonej gałęzi wiedzy. Potwierdzeniem jego szczególnego statusu powinien być jego własny dorobek naukowy traktowany jako indywidualny wkład w rozwój dyscypliny badawczej, w której prowadzi badania naukowe i dzieli się ich rezultatami ze studentami lub słuchaczami zainteresowanymi w osiągnięciu stopni zawodowych i naukowych.



# **Prawny model zatrudnienia nauczycieli akademickich będących żołnierzami zawodowymi albo funkcjonariuszami formacji umundurowanych. Wybrane zagadnienia**

## **Wprowadzenie**

Problematyka zatrudnienia nauczycieli akademickich została obszernie przedstawiona w piśmiennictwie prawniczym. Opracowania poświęcone tej tematyce odnoszą się do ogółu nauczycieli akademickich. Należy mieć na uwadze, że wśród nich są również żołnierze zawodowi i funkcjonariusze formacji umundurowanych. Część publicznych uczelni wyższych jest bowiem nadzorowana przez Ministra Obrony Narodowej – uczelnie wojskowe<sup>1</sup> bądź ministra właściwego do spraw wewnętrznych – uczelnie służb państwowych (Policji, Państwowej Straży Pożarnej)<sup>2</sup>. Zasadne wydało się więc zbadać prawnych aspektów zatrudnienia nauczycieli akademickich będących żołnierzami zawodowymi albo funkcjonariuszami formacji umundurowanych, zwłaszcza że w literaturze prawniczej brakuje opracowania, które koncentrowałoby się na ich statusie.

---

<sup>1</sup> Akademia Obrony Narodowej w Warszawie, Wojskowa Akademia Techniczna im. Jarosława Dąbrowskiego w Warszawie, Wyższa Szkoła Oficerska im. generała Tadeusza Kościuszki we Wrocławiu, Akademia Marynarki Wojennej im. Bohaterów Westerplatte w Gdyni, Wyższa Szkoła Oficerska Sił Powietrznych w Dęblinie.

<sup>2</sup> Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie, Szkoła Główna Służby Pożarniczej.

## **Prawna kwalifikacja stosunku zatrudnienia nauczycieli akademickich będących żołnierzami zawodowymi albo funkcjonariuszami formacji umundurowanych**

Analizę prawnego modelu zatrudnienia nauczycieli akademickich objętych zakresem niniejszego artykułu warto rozpocząć od dokonania prawnej kwalifikacji ich stosunku zatrudnienia. Kwestia ta ma charakter wstępny wobec badań nad szczegółowymi elementami statusu służbowego nauczycieli akademickich będących żołnierzami zawodowymi albo funkcjonariuszami formacji umundurowanych. Wyznaczanie żołnierzy na stanowiska nauczycieli akademickich w uczelni wojskowej odbywa się na zasadach i w trybie określonych w przepisach o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych<sup>3</sup> (art. 118 ust. 4 Prawa o szkolnictwie wyższym<sup>4</sup>, dalej również jako p.s.w.). Żołnierze w czynnej służbie wojskowej mogą też zostać wyznaczeni do wykonywania zadań poza wojskiem, na stanowiskach nauczycieli akademickich w jednostkach organizacyjnych uczelni (art. 158 p.s.w.). Ustawodawca zdecydował, że nie stosuje się do tej ostatniej grupy osób przepisów Prawa o szkolnictwie wyższym dotyczących pracowników uczelni. Status prawny tworzących ją żołnierzy nie budzi więc wątpliwości, w związku z czym dalsze wywody będą odnosiły się do żołnierzy – nauczycieli akademickich w uczelniach wojskowych. Analogiczne rozwiązanie jak te zawarte w art. 118 ust. 4 p.s.w. przyjęto wobec uczelni służb państwowych, gdzie na stanowisko nauczyciela akademickiego wyznacza się funkcjonariuszy na zasadach określonych w ustawie o Policji<sup>5</sup> i ustawie o Państwowej Straży Pożarnej<sup>6</sup> (art. 118 ust. 5 p.s.w.). W Wyższej Szkole Policji (dalej jako WSP) wyznaczony zostaje funkcjonariusz, którego wcześniej wyłoniono w postępowaniu konkursowym<sup>7</sup>. Przy procedurze wyznaczania, w obu typach uczelni, powinny być zachowane przepisy Prawa o szkolnictwie wyższym odnoszące się do wymagań i kwalifikacji zawodowych osób zatrudnianych na stanowisku nauczy-

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (tekst jednolity, Dz.U. z 2014 r., Poz. 1414 ze zm.).

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jednolity, Dz.U. z 2012 r., Poz. 572 ze zm.).

<sup>5</sup> Art. 32 i 34 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (tekst jednolity, Dz.U. z 2015 r., Poz. 355 ze zm.).

<sup>6</sup> Art. 32 ust. 1 pkt 5 i art. 33 ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (tekst jednolity, Dz.U. z 2013 r., Poz. 1340 ze zm.).

<sup>7</sup> Oferty pracy na stanowisko nauczyciela akademickiego adresowane do Policjantów są zamieszczane w biuletynie informacji publicznej WSP w Szczytnie: <http://bip.szczytno.wsp.policja.gov.pl/WSP/oferty-pracy>.

ciela akademickiego (art. 114-116). Dochodzi więc jedynie do zmiany zajmowanego stanowiska służbowego. Nie następuje natomiast zmiana stosunku zatrudnienia – stosunku służbowego<sup>8</sup> na stosunek pracy<sup>9</sup>. Żołnierze zawodowi oraz funkcjonariusze formacji umundurowanych i specjalnych zatrudniani są na podstawie mianowania, którego prawny charakter jest odmienny<sup>10</sup> od mianowania przewidzianego przepisami kodeksu pracy<sup>11</sup>. Kreuje ono bowiem stosunek służbowy, a nie stosunek pracy, w ramach którego zatrudnieni są pozostali nauczyciele akademicki<sup>12</sup>. Faktu tego nie zmienia posłużenie się przez ustawodawcę terminem stosunek pracy w przepisie regulującym rozwiązywanie współpracy z nauczycielem akademickim – funkcjonariuszem w uczelni służb państwowych (art. 123 ust. 4 p.s.w.). Świadczy to tylko o niekonsekwencji legislacyjnej<sup>13</sup>. Skoro bowiem wyznaczenie funkcjonariusza na stanowisko nauczyciela akademickiego i zwolnienie go z tego

---

<sup>8</sup> Termin „stosunek służbowy” występuje na gruncie aktów prawnych regulujących funkcjonowanie służb mundurowych i specjalnych, sądów powszechnych, administracyjnych, Sądu Najwyższego i prokuratury. Można przypuszczać, że w przypadku sędziów i prokuratorów ich stosunki zatrudnienia zostały nazwane przez ustawodawcę stosunkami służbowymi z uwagi na znaczną ilość kształtujących je elementów publicznoprawnych oraz doniosłość sprawowanych funkcji. Z uwagi na swój charakter są one jednak kwalifikowane do grupy stosunków pracy (zob. J. Stelina, *Źródła prawa stosunków służbowych*, wraz z przywołaną tam literaturą, (w:) T. Kuczyński, E. Mazurczak-Jasińska, J. Stelina, *System Prawa Administracyjnego*. Tom 11. *Stosunek służbowy* (pod red. R. Hausera, Z. Niewiadomskiego, A. Wróbla), Warszawa 2011, s. 140-141.

<sup>9</sup> Takie stanowisko zostało również wyrażone w piśmiennictwie: P. Nowik, komentarz do art. 118 Prawa o szkolnictwie wyższym, (w:) *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz* (pod red. M. Pyter), Warszawa 2012, Legalis; A. Grudzińska, komentarz do art. 118 Prawa o szkolnictwie wyższym, (w:) *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz praktyczny* (pod red. M. Czuryk, M. Karpiuka, J. Kostrubca), Warszawa 2015, s. 172-173; K.W. Baran, komentarz do art. 108 Prawa o szkolnictwie wyższym oraz T. Kuczyński, komentarz do art. 118 Prawa o szkolnictwie wyższym, (w:) *Akademickie prawo pracy* (pod red. K.W. Barana), Warszawa 2015, Lex.

<sup>10</sup> Jedną z cech determinujących charakter ich stosunku służbowego stanowi nawiązanie stosunku zatrudnienia w drodze decyzji administracyjnej (A. Korcz-Maciejko, *Prawny charakter rozkazu personalnego*, *Administracja* 2013, nr 3, s. 134-155).

<sup>11</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity, Dz.U. z 2014 r., Poz. 1502 ze zm.).

<sup>12</sup> T. Kuczyński określił stosunek zatrudnienia nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie mianowania jako stosunek pracy z elementami służby – trwałością (stabilizacją) zatrudnienia i stosowaniem odpowiedzialności dyscyplinarnej. Zob. *Stosunek pracy na podstawie mianowania*, (w:) *Prawo pracy. Zarys wykładu* (pod red. H. Szurgacza), Warszawa 2010, s. 345-346; *Właściwość sądu administracyjnego w sprawach stosunków służbowych*, Wrocław 2000, s. 45-46; *Pojęcie i przedmiot prawa stosunków służbowych*, (w:) *Stosunek służbowy*, s. 40-41.

<sup>13</sup> Zwrócił na to uwagę również W. Sanetra, komentarz do art. 123 Prawa o szkolnictwie wyższym, (w:) *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz* (pod red. W. Sanetry, M. Wierzbowskiego), Warszawa 2013, s. 271.



stanowiska odbywa się zasadniczo według reguł przewidzianych w pragmatykach służbowych, oznacza to, że zachodzi jedynie wspomniana wyżej zmiana stosunku zatrudnienia w zakresie zajmowanego stanowiska, a nie jego przekształcenie ze stosunku służbowego w stosunek pracy.

### **Wybrane obowiązki i prawa związane z zajmowaniem przez żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy formacji umundurowanych stanowiska nauczyciela akademickiego**

Żołnierze zawodowi oraz funkcjonariusze Policji i Państwowej Straży Pożarnej (dalej jako PSP) po objęciu stanowiska nauczyciela akademickiego w uczelni wojskowej bądź uczelni służb państwowych, zaczynają pełnić służbę w uczelni publicznej (art. 2 ust. 1 pkt 24-25 p.s.w.), a więc instytucji do której stosuje się Prawo o szkolnictwie wyższym (art. 1 ust. 1 p.s.w.). Uczelnie wojskowe mają status jednostek wojskowych, a uczelnie służb państwowych status jednostek organizacyjnych właściwej służby (art. 5 ust. 1-2 p.s.w.). Przepisy Prawa o szkolnictwie wyższym odnoszą się do stosunku zatrudnienia nauczycieli akademickich, a w kwestiach nieuregulowanych odsyłają do kodeksu pracy (art. 136 ust. 1). Odesłanie to nie dotyczy jednak żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy. Ich stosunek służbowy jako stosunek typu administracyjnoprawnego nie jest zasadniczo objęty przedmiotem regulacji kodeksu pracy. Żołnierze zawodowi oraz funkcjonariusze Policji i PSP wyznaczeni na stanowisko nauczyciela akademickiego w uczelniach o których mowa w art. 118 ust. 5 i 6 p.s.w. są poddani przepisom pragmatyk służbowych, ale jednocześnie w pewnym zakresie mają do nich zastosowanie regulacje odnoszące się do ogółu nauczycieli akademickich. Odrębności związane z zatrudnieniem ich na stanowisku nauczyciela akademickiego częściowo zostały unormowane w pragmatykach służbowych (żołnierskiej, policyjnej, strażackiej) i przepisach aktów wykonawczych.

W przypadku żołnierzy zawodowych odrębnie uregulowana została kwestia dotycząca dodatkowego urlopu wypoczynkowego (art. 62 ust. 1 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, dalej jako u.s.w.ż.z.). Żołnierzowi zawodowemu – nauczycielowi akademickiemu przysługuje corocznie dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze dwunastu dni roboczych. Na podstawie aktu wykonawczego do pragmatyki policyjnej<sup>14</sup>

<sup>14</sup> § 12 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 18 października 2001 r. w sprawie rozkładu czasu służby policjantów (Dz.U. Nr 131, Poz. 1471 ze zm.).

osobno uregulowana została problematyka czasu służby policjanta - nauczyciela akademickiego. Oddzielny przepis o czasie służby funkcjonariuszy PSP na stanowisku nauczyciela akademickiego znalazł się również w ustawie o tej formacji (art. 35 ust. 12). Zarówno wobec policjantów, jak i strażaków, ustawodawca zdecydował, że ogólne regulacje dotyczące czasu i rozkładu służby stosuje się z uwzględnieniem obowiązków dydaktycznych i naukowych wynikających z Prawa o szkolnictwie wyższym.

Dodatkowe wymagania i kwalifikacje zawodowe nauczycieli akademickich może formułować statut uczelni (art. 116 p.s.w.). Statut WSP dzieli nauczycieli akademickich na dwie grupy: będących funkcjonariuszami Policji i nie będących funkcjonariuszami Policji. W uczelni tej wymaga się, żeby funkcjonariusz - kandydat na nauczyciela akademickiego oprócz kwalifikacji wymienionych w Prawie o szkolnictwie wyższym i pragmatyce policyjnej, wykazywał predyspozycje do pracy dydaktycznej oraz uzdolnienia do pracy naukowej (§ 67). Statut WSP stwierdza, że obowiązki i prawa nauczycieli akademickich określa ustawa oraz przepisy dotyczące służby funkcjonariuszy Policji. Akt ten stanowi również, że czas służby nauczyciela akademickiego będącego funkcjonariuszem określa ustawa o Policji. Uprawnienia urlopowe policjantów - nauczycieli akademickich nie różnią się od uprawnień urlopowych pozostałych funkcjonariuszy Policji (§ 81 ust. 1 i § 83 statutu). Należy jednak przyjąć, że płatny urlop naukowy na przygotowanie rozprawy doktorskiej i płatny bądź bezpłatny urlop na inne cele naukowe może zostać przyznany również nauczycielom akademickim - policjantom. Urlop taki umożliwi bowiem skoncentrowanie się na obowiązkach naukowych, a w efekcie sprzyja rozwojowi kadry naukowo-dydaktycznej i powstawaniu twórczości naukowej afiliowanej przy uczelni.

Statut Szkoły Głównej Służby Pożarniczej nie różnicuje przepisów na dotyczące nauczycieli akademickich - funkcjonariuszy i pozostałych nauczycieli akademickich. W praktyce, zawarte w nim regulacje modyfikują treść stosunku służbowego strażaka o elementy właściwe dla nauczycieli akademickich: podleganie ocenie okresowej i odpowiedzialności dyscyplinarnej za postępowanie uchybiające obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczycielskiego, a także możliwość otrzymania urlopu naukowego.

Spośród statutów uczelni wojskowych wyróżnia się statut Wojskowej Akademii Technicznej. Została w nim bowiem sformułowana ogólna zasada interpretacyjna odnosząca się do żołnierzy (§ 86 ust. 1). Zgodnie z jej treścią, do wojskowych nauczycieli akademickich stosuje się odpowiednio przepisy Prawa o szkolnictwie wyższym dotyczące nauczycieli akademickich, o ile nie jest to sprzeczne z przepisami ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. Przywołane uregulowanie ułatwia rozstrzygnięcie wątpliwości

odnoszących się do zakresu stosowania przepisów Prawa o szkolnictwie wyższym. Regulacje zamieszczone w statutach części z pozostałych uczelni wojskowych<sup>15</sup> odrębnie odnoszą się do żołnierzy zawodowych – nauczycieli akademickich w kwestii urlopów, odsyłając w tym przedmiocie do pragmatyki żołnierskiej. Należy jednak przyjąć, że każdemu żołnierzowi na stanowisku nauczyciela akademickiego przysługuje płatny urlop naukowy (art. 134 ust. 1 i 3 p.s.w.) i bezpłatny urlop naukowy (art. 134 ust. 4 p.s.w.). Urlopy te, jak już wcześniej nadmieniono, służą rozwojowi naukowemu kadry, a więc realizacji obowiązków nałożonych na pracowników naukowo-dydaktycznych (art. 111 ust. 1 pkt 2 p.s.w.). Statut Akademii Marynarki Wojennej przypomina o konieczności uzyskania przez żołnierza zawodowego – nauczyciela akademickiego pełniącego funkcję jednoosobowego organu zgody w trybie art. 56 u.s.w.ż.z. na podjęcie lub kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-dydaktyczną. W statucie Akademii Obrony Narodowej znalazło się powtórzenie art. 25a u.s.w.ż.z. umożliwiającego powierzanie żołnierzowi – nauczycielowi akademickiemu funkcji organu jednoosobowego uczelni wojskowej lub jego zastępcy albo kierownika jednostki organizacyjnej tej uczelni lub jego zastępcy (§ 64 ust. 6).

Stosunek zatrudnienia nauczycieli akademickich – żołnierzy zawodowych oraz funkcjonariuszy Policji i PSP kreują zasadniczo trzy akty prawne: dwa powszechnie obowiązujące i jeden o charakterze wewnętrznym. Jako żołnierze zawodowi i funkcjonariusze formacji umundurowanych podlegają pragmatykom służbowym. Obejmując stanowisko nauczyciela akademickiego, treść ich stosunku służbowego ulega modyfikacji. Stają się bowiem jednocześnie „pracownikami” uczelni, na których status ma wpływ Prawo o szkolnictwie wyższym i statut uczelni. Nie oznacza to jednak, o czym wyżej wspomniano, że nabywają oni status pracownika w rozumieniu art. 2 kodeksu pracy. Zakres podlegania żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy wyznaczonych na stanowisko nauczyciela akademickiego w uczelni wojskowej bądź uczelni służb państwowych przepisom Prawa o szkolnictwie wyższym, nie został w pełni określony przez ustawodawcę. Taki stan wywołuje wątpliwości przy ustalaniu ich obowiązków i praw. Zarówno na gruncie pragmatyk służbowych, Prawa o szkolnictwie wyższym i statutow uczelni występują bowiem te same reżimy odpowiedzialności (odpowiedzialność dyscyplinarna) oraz instytucje o analogicznym celu (opiniowanie służbowe i okresowa ocena). Tak w pragmatykach służbowych, jak i w Prawie o szkolnictwie wyższym, a także w statutach uczelni, znajdują się prze-

<sup>15</sup> § 92 ust. 8 statutu Wyższej Szkoły Oficerskiej we Wrocławiu, § 103 ust. 4 statutu Wyższej Szkoły Oficerskiej Sił Powietrznych, § 98 ust. 8 statutu Wojskowej Akademii Technicznej.

pisy regulujące problematykę udzielania urlopów oraz czasu służby (pracy). Kwestia urlopów została omówiona przy okazji analizy statutów uczelni wojskowych i uczelni służb państwowych.

Jeśli chodzi o opiniowanie służbowe i okresową ocenę nauczycieli akademickich – żołnierzy zawodowych oraz funkcjonariuszy formacji umundurowanych, to należy poddawać ich obu weryfikacjom predyspozycji i dokonań zawodowych. Jako żołnierze i funkcjonariusze są opiniowani, a w związku z objęciem stanowiska nauczyciela akademickiego dodatkowo, nie rzadziej niż raz na dwa lata, oceniana jest ich działalność dydaktyczna lub naukowa. Analiza regulacji zawartych w pragmatykach służbowych oraz w związanych z nimi aktach wykonawczych, a także w Prawie o szkolnictwie wyższym i statutach uczelni, prowadzi do wniosku, że opiniowanie służbowe cechuje szersze spektrum weryfikacji. W ramach oceny okresowej recenzowane jest zwłaszcza wykonywanie ustawowych obowiązków pracownika naukowego, dydaktycznego (naukowo-dydaktycznego) oraz przestrzeganie prawa autorskiego i praw pokrewnych, jak również prawa własności przemysłowej (art. 132 ust. 1 p.s.w.). Oceny dokonuje się co dwa lata, a w przypadku nauczycieli akademickich – żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy posiadających tytuł naukowy profesora co cztery lata (art. 132 ust. 2 p.s.w.). Kryteria oceny i tryb jej dokonywania określa statut uczelni. Procedury opiniowania służbowego w Siłach Zbrojnych i formacjach umundurowanych, choć mają ten sam cel, który sprowadza się do oceny dotychczasowego przebiegu służby oraz postawienia prognozy co do dalszej kariery opiniowanego, różnią się kryteriami oceny, skalą ocen oraz częstotliwością przeprowadzania. W przypadku żołnierzy zawodowych w ramach corocznego opiniowania (art. 26 u.s.w.ż.z.) ocenie podlega wywiązywanie się żołnierza z obowiązków na stanowisku służbowym oraz jego kompetencje i predyspozycje. Opiniowanie ma ponadto wyznaczać kierunki rozwoju zawodowego i określać potrzeby szkoleniowe opiniowanego żołnierza. Należy przyjąć, że okresowa ocena nauczyciela akademickiego – żołnierza zawodowego stanowi ocenę wywiązywania się przez niego z obowiązków na zajmowanym stanowisku służbowym oraz jego kompetencji i predyspozycji (art. 26 ust. 5 pkt 1-2 u.s.w.ż.z.). Dowodzi tego chociażby § 72 ust. 5 statutu Akademii Obrony Narodowej. Zgodnie z jego treścią nauczyciele akademicy będący żołnierzami zawodowymi, którzy w dwóch kolejnych okresach uzyskali ocenę negatywną, nie są wyznaczani na to stanowisko w kolejnej kadencji.

Przy opiniowaniu służbowym policjantów brane są pod uwagę następujące kryteria: realizacja zadań i czynności, kompetencje ogólne oraz kompetencje kierownicze w przypadku policjanta zajmującego stanowisko kierow-

nicze<sup>16</sup>. Mierniki te pokrywają się z kryteriami oceny okresowej wymienionymi w art. 132 ust. 1 p.s.w., a uszczegółowionymi w statucie WSP (§ 78). Pomimo tego statut WSP przewiduje, że nauczyciele akademicki będący funkcjonariuszami Policji niezależnie od okresowej oceny, podlegają opiniowaniu na zasadach określonych w przepisach dotyczących opiniowania służbowego (§ 80).

Opiniowanie służbowe strażaków ma na celu m.in. ustalenie ich przydatności do służby, ocenę wywiązywania się z obowiązków służbowych i przydatności na zajmowanym stanowisku (art. 36a ust. 1 ustawy o PSP). Ustawodawca postanowił, że w przypadku strażaków – nauczycieli akademickich opiniowanie służbowe dotyczy również wywiązywania się z obowiązków określonych w Prawie o szkolnictwie wyższym (art. 36a ust. 2 ustawy o PSP). Za wyjątkiem osób z tytułem naukowym profesora, z uwagi na większą częstotliwość przeprowadzania, okresowa ocena ułatwia późniejsze zrecenzowanie objętej nią sfery aktywności funkcjonariuszy PSP w służbie stałej, gdyż jest ona przeprowadzana częściej niż opiniowanie służbowe<sup>17</sup>. Należy przyjąć, że na stanowisko nauczyciela akademickiego wyznaczani są doświadczeni i wysoko wykwalifikowani funkcjonariusze, a zatem tacy, którzy służbę przygotowawczą mają za sobą i zostali mianowani na stałe (art. 34 ustawy o PSP).

Jedną z instytucji charakteryzujących „istotę” stosunku służbowego i stosunków pracy z elementami służby stanowi odpowiedzialność dyscyplinarna<sup>18</sup>. Podlegają jej zarówno nauczyciele akademicki, jak i żołnierze zawodowi oraz funkcjonariusze formacji umundurowanych. W związku z tym nasuwa się pytanie któremu reżimowi odpowiedzialności dyscyplinarnej podlega nauczyciel akademicki – żołnierz zawodowy bądź funkcjonariusz. Ustawodawca zdecydował, że odpowiedzialność dyscyplinarna o której mowa w Prawie o szkolnictwie wyższym nie wyłącza odpowiedzialności dyscyplinarnej lub zawodowej przewidzianej w odrębnych przepisach (art. 139 ust. 2 p.s.w.). Wykonujący obok zawodu nauczyciela akademickiego inne zawody, np. prawniczy, lekarza, architekta, podlegają więc obu systemom odpowiedzialności dyscyplinarnej. Może się zatem zdarzyć, że poniosą odpowiedzialność z obu reżimów za ten sam czyn, jeżeli kwalifi-

---

<sup>16</sup> § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 30 sierpnia 2010 r. (tekst jednolity, Dz.U. z 2013 r., Poz. 883 ze zm.).

<sup>17</sup> Opinia służbowa strażaka w służbie stałej wydawana jest przed upływem każdych 3 lat służby do osiągnięcia 15 lat służby oraz każdych 5 lat służby po przekroczeniu 15 lat służby (§ 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 kwietnia 2006 r. w sprawie opiniowania służbowego strażaka Państwowej Straży Pożarnej, Dz.U. Nr 80, poz. 562 ze zm.).

<sup>18</sup> T. Kuczyński, *Odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna*, (w:) *Stosunek służbowy*, s. 438.

kuje się on jako przewinienie dyscyplinarne na gruncie pragmatyki służbowej i Prawa o szkolnictwie wyższym. Kwestia podlegania odpowiedzialności dyscyplinarnej przez nauczycieli akademickich – żołnierzy i funkcjonariuszy jest jednak bardziej złożona. Wraz z wyznaczeniem na stanowisko nauczyciela akademickiego niezmiennie pełnią oni służbę na rzecz tego samego podmiotu zatrudniającego (Sił Zbrojnych, Policji, PSP), tylko że ich aktywność służbowa skupia się na pracy naukowej, dydaktycznej bądź naukowo-dydaktycznej. Nie zajmują jednocześnie dwóch stanowisk służbowych, czyli nauczyciela akademickiego i np. dowódcy oddziału prewencji (Policja), zastępcy dyżurnego operacyjnego (PSP) czy komendanta ochrony (Siły Zbrojne).

W art. 19 pkt 3 ustawy z dnia 9 października 2009 r. o dyscyplinie wojskowej<sup>19</sup> (dalej jako u.o.d.w.) i w statucie WAT (§ 101 ust. 3) znalazło się uregulowanie o analogicznej treści jak te w art. 139 ust. 2 p.s.w. Zgodnie z nim przewidziana w u.o.d.w. odpowiedzialność dyscyplinarna nie wyłącza odpowiedzialności dyscyplinarnej żołnierzy będących nauczycielami akademickimi za postępowanie uchybiające obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczycielskiego. To, którą odpowiedzialność dyscyplinarną poniesie żołnierz – nauczyciel akademicki i czy poniesie podwójną odpowiedzialność dyscyplinarną, zależy od popełnionego przez niego czynu. Przykładowo, w razie uzależnienia zaliczenia egzaminu od zakupu książki bądź prezentowania niskiej kultury osobistej na uczelni, żołnierz powinien zostać pociągnięty do odpowiedzialności dyscyplinarnej za postępowanie uchybiające godności zawodu nauczyciela akademickiego, czyli odpowiedzialności przewidzianej w Prawie o szkolnictwie wyższym. Zakresem odpowiedzialności dyscyplinarnej żołnierzy nie są bowiem objęte czyny będące naruszeniem wyłącznie właściwych dla nich zasad etyki oraz godności i honoru (art. 17 ust. 4 u.o.d.w.). Godność i honor<sup>20</sup> odgrywają jednak tak doniosłe znaczenie w Siłach Zbrojnych, że żołnierz, który dopuszcza się ich naruszenia, podlega odpowiedzialności honorowej. Ten rodzaj odpowiedzialności dotyczy jedynie żołnierzy zawodowych<sup>21</sup> i został uregulowany w Kodeksie Honorowym Żołnierza Zawodowego Wojska Polskiego<sup>22</sup> (art. 108a u.s.w.ż.z.). Jeżeli żołnierz – nauczyciel akademicki nie stawia

<sup>19</sup> Dz.U. Nr 190, poz. 1474 ze zm.

<sup>20</sup> Składając przysięgę wojskową, żołnierz przysięga m.in. strzec honoru żołnierza polskiego (art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 3 października 1992 r. o przysiędze wojskowej, Dz.U. Nr 77, poz. 386).

<sup>21</sup> Do końca listopada 2003 r. odpowiedzialność honorową przewidywały również przepisy pragmatyki policyjnej.

<sup>22</sup> Załącznik do obwieszczenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 3 marca 2008 r., Dz. Urz. Ministra Obrony Narodowej Nr 5, poz. 55.

się do pełnienia służby dyżurnej w jednostce wojskowej jaką na mocy art. 5 ust. 1 p.s.w. jest uczelnia wojskowa bądź będzie podczas tej służby spożywał alkohol, to wówczas poniesie odpowiedzialność dyscyplinarną z ustawy o dyscyplinie wojskowej. Może też się zdarzyć, że żołnierz popełni czyn, za który zostanie pociągnięty do odpowiedzialności dyscyplinarnej z obu reżimów, np. przyjęcie w związku z pełnieniem funkcji lub zajmowaniem stanowiska na uczelni, korzyści majątkowej lub osobistej albo jej obietnicy (art. 228 kodeksu karnego<sup>23</sup>). Poniesienie wojskowej odpowiedzialności dyscyplinarnej w tym przypadku będzie zależało od tego, czy sąd lub prokurator wystąpi do dowódcy jednostki wojskowej z wnioskiem o ukaranie dyscyplinarne (art. 17 ust. 1 pkt 3 u.o.d.w.). Oba reżimy odpowiedzialności dyscyplinarnej różnią się karami. Wymierzenie najsurowszej z kar z katalogu zawartego w Prawie o szkolnictwie wyższym prowadzi do pozbawienia prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres od pięciu miesięcy do pięciu lat lub na stałe (art. 140 ust. 1 pkt 4). Na podstawie u.o.d.w. żołnierz może nawet zostać usunięty z zawodowej służby wojskowej (art. 24 pkt 7). Konsekwencje pociągnięcia do odpowiedzialności dyscyplinarnej z obu reżimów, w przypadku najcięższych przewinień, mogą być więc dla żołnierza - nauczyciela akademickiego bardzo negatywne. Nie mniej poważny skutek będzie miało dla niego również popełnienie czynu, który stanowi podstawę do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego z Prawa o szkolnictwie wyższym i nosi jednocześnie znamiona przestępstwa, np. w przypadku naruszenia praw autorskich<sup>24</sup>. Skazanie za przestępstwo przeciwko prawom autorskim, w zależności od orzeczonej przez sąd kary pozbawienia wolności (z warunkowym zawieszeniem wykonania kary czy bez warunkowego zawieszenia jej wykonania), znajduje się bowiem wśród przyczyn zarówno obligatoryjnego, jak i fakultatywnego zwolnienia ze służby wojskowej (art. 111 pkt 14 i art. 112 ust. 1 pkt 1 u.s.w.ż.z.).

Odpowiedzialność dyscyplinarna policjantów i strażaków, odmiennie niż odpowiedzialność dyscyplinarna żołnierzy, nie została uregulowana w odrębnym akcie prawnym, tylko w osobnym rozdziale każdej z pragmatyk służbowych. Ustawodawca nie zdecydował się na zamieszczenie w ustawie o Policji i ustawie o PSP regulacji o analogicznej treści do przytoczonego wyżej art. 19 pkt 3 u.o.d.w. Nie oznacza to jednak, że nauczyciele z tych formacji nie mogą być pociągnięci do odpowiedzialności dyscyplinarnej zarówno według reżimu przewidzianego w Prawie o szkolnictwie

<sup>23</sup> Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz.U. Nr 88, poz. 553 ze zm.).

<sup>24</sup> Art. 115 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tekst jednolity, Dz.U. z 2006 r., Nr 90, poz. 631 ze zm.), art. 144 ust. 3 pkt 1-4 p.s.w., § 75 ust. 2 pkt 1-3 statutu Akademii Obrony Narodowej, § 101 ust. 2 pkt 1-3 statutu Wojskowej Akademii Technicznej.

wyższym oraz w pragmatykach służbowych. Wystarczającą podstawę do wszczęcia obu postępowań dyscyplinarnych daje bowiem wspomniany wcześniej art. 139 ust. 2 p.s.w. („odpowiedzialność dyscyplinarna o której mowa w Prawie o szkolnictwie wyższym, nie wyłącza odpowiedzialności dyscyplinarnej lub zawodowej przewidzianej w odrębnych przepisach”). W statucie WSP przewidziano ponadto, że nauczyciele akademicki będący funkcjonariuszami Policji podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej na zasadach określonych w ustawie o Policji, a w zakresie postępowania uchybiającego obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczyciela akademickiego na zasadach określonych w Prawie o szkolnictwie wyższym (§ 84). Rozważania odnoszące się do odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich – żołnierzy zawodowych, można z pewnymi zastrzeżeniami odnieść do wyznaczonych na stanowisko nauczyciela akademickiego – policjantów i strażaków. Wobec funkcjonariuszy formacji umundurowanych nie ustanowiono odpowiedzialności honorowej. Odpowiedzialność dyscyplinarna właściwa im na podstawie pragmatyk służbowych ma natomiast szerszy zakres przedmiotowy. Policjanci odpowiadają dyscyplinarnie również za nieprzestrzeganie zasad etyki zawodowej (art. 132 ust 1 ustawy o Policji). Strażacy podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej także za czyny sprzeczne ze złożonym ślubowaniem (art. 115 ust. 1 ustawy o PSP), przy czym tekst formuły ślubowania w PSP odnosi się do przestrzegania zasad etyki zawodowej.

Odmiennie niż w przypadku funkcjonariuszy Policji i PSP, ustawodawca nie uregulował odrębnie kwestii związanej z czasem służby żołnierzy zawodowych – nauczycieli akademickich. Należy więc przyjąć, że w tym zakresie znajdują wobec nich zastosowanie przypisy pragmatyki żołnierskiej. Czas służby ulega jednak dostosowaniu do faktycznych i prawnych warunkowań służby na stanowisku nauczyciela akademickiego. Wymiar czasu służby każdego żołnierza zawodowego jest określony zadaniami służbowymi, z uwzględnieniem prawa do wypoczynku (art. 60 ust. 1-2 u.s.w.ż.z.). Zasadniczo, zadania te powinny być ustalane przez przełożonych w sposób pozwalający na ich wykonanie w ramach czterdziestu godzin służby w tygodniu, od poniedziałku do piątku, w godzinach od 7.30 do 15.30<sup>25</sup>. Zadania służbowe żołnierza – nauczyciela akademickiego wynikają przede wszystkim z jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych. Prowadzi on zajęcia dydaktyczne w wymiarze określonym w art. 130 p.s.w., a pozostały czas powinien przeznaczać na pracę naukową i samokształcenie. Jako żołnierz ma również obowiązki stricte wojskowe: zajęcia z wychowania fizycznego i służbę dyżurną.

---

<sup>25</sup> § 4 rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 26 czerwca 2008 r. w sprawie czasu służby żołnierzy zawodowych (Dz.U. Nr 122, poz. 786).



## Zakończenie

Wraz z wyznaczeniem żołnierza zawodowego i funkcjonariusza formacji umundurowanej na stanowisko nauczyciela akademickiego, zmienia się treść ich stosunku służbowego. Zaczynają pełnić służbę w uczelni wojskowej bądź uczelni służb państwowych, a więc w uczelni publicznej (art. 2 ust. 1 pkt 24-25 p.s.w.), która ma status jednostki wojskowej albo jednostki organizacyjnej właściwej służby (art. 5 ust. 1-2 p.s.w.). Żołnierze zawodowi oraz funkcjonariusze Policji i PSP wyznaczeni na stanowisko nauczyciela akademickiego w uczelniach o których mowa w art. 118 ust. 5 i 6 p.s.w. są poddani przepisom pragmatyk służbowych, ale jednocześnie w pewnym zakresie mają do nich zastosowanie regulacje adresowane do ogółu nauczycieli akademickich. Ich stosunek zatrudnienia kreują zasadniczo trzy akty prawne: dwa powszechnie obowiązujące (pragmatyki służbowe i Prawo o szkolnictwie wyższym) oraz jeden o charakterze wewnętrznym (statut uczelni). Odrębności związane z zatrudnieniem na stanowisku nauczyciela akademickiego tylko częściowo zostały unormowane w pragmatykach służbowych (żołnierskiej, policyjnej, strażackiej) i przepisach aktów wykonawczych. Zakres podlegania przepisom Prawa o szkolnictwie wyższym nie został natomiast w pełni określony. Taki stan wywołuje wątpliwości przy ustalaniu obowiązków i praw żołnierzy zawodowych oraz funkcjonariuszy, zajmujących stanowisko nauczyciela akademickiego. Pomocne w ich rozstrzygnięciu może być następujące kryterium podziału<sup>26</sup>. Regulacje pragmatyk dotyczą ogólnych praw i obowiązków służbowych właściwych dla pełnienia służby danego rodzaju. Do tej grupy należy zaliczyć np. obowiązki i uprawnienia odnoszące się do czasu służby, opiniowania służbowego (niezależnego od oceny okresowej nauczyciela akademickiego), urlopu wypoczynkowego, urlopów okolicznościowych oraz odpowiedzialności dyscyplinarnej (niezależnie od odpowiedzialności dyscyplinarnej za postępowanie uchybiające obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczyciela akademickiego). Przepisy Prawa o szkolnictwie wyższym określają zaś szczególne prawa i obowiązki żołnierza oraz funkcjonariusza nawiązujące do sfery naukowej (w tym urlopów naukowych), dydaktycznej i organizacyjnej ich zatrudnienia.

---

<sup>26</sup> Kryterium zostało sformułowane na podstawie przedstawionego przez T. Kuczyńskiego podziału przepisów znajdujących zastosowanie wobec nauczycieli akademickich – żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy formacji umundurowanych (komentarz do art. 118 Prawa o szkolnictwie wyższym, w: *Akademickie prawo pracy*).



Aneta Kowalczyk  
Agata Ludera-Ruszel

---

## Tendencje zmian w zakresie stabilizacji zatrudnienia nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie mianowania

### Zagadnienia wstępne

Mianowanie jako podstawa nawiązania stosunku pracy zgodnie z przepisami k.p. znajduje zastosowanie wówczas, gdy przepisy szczególne tak stanowią. Regulacje kodeksowe w zakresie mianowania mają charakter ogólny względem regulacji wynikających z pragmatyk. Z uwagi na zróżnicowany krąg podmiotów, względem których mianowanie stanowi podstawę zatrudnienia i zróżnicowany zakres obowiązków tych podmiotów, regulacje prawne o charakterze szczególnym odnoszące się do tej podstawy zatrudnienia nie mają charakteru uniwersalnego. Ustawodawca nie stworzył jednolitego schematu związanego z zatrudnieniem na podstawie mianowania, tak jak to ma miejsce w przypadku umowy o pracę. Z tego względu trudno wskazać cechy wspólne mianowania w pełni charakteryzujące ten model zatrudnienia, ponieważ brak jednolitych standardów powoduje, że nie da się uniknąć uproszczeń przy tego typu charakterystykach. Doktryna, mając tego świadomość, podejmuje jednak próby standaryzacji cech odnoszących się do mianowania<sup>1</sup>. Bez wątpienia jedną z takich cech jest stabilizacja zatrudnienia, polegająca na wzmożonej trwałości stosunku pracy, poprzez wprowadzenie regulacji ochronnych. Spośród cech stosunku pracy

---

<sup>1</sup> Zob. więcej na ten temat A. Dubowik, *Wzmożona trwałość stosunku pracy z mianowania*, PiZS, nr 9/2007, s. 18; Autorka wskazuje cztery cech mianowania dyspozycyjność (rozumianą jako prawo pracodawcy do dokonywania jednostronnych zmian treści stosunku pracy), poszerzony katalog obowiązków, odpowiedzialność dyscyplinarna, stabilizacja zatrudnienia polegająca na wzmożonej trwałości stosunku pracy.

z mianowania, ta właśnie cecha występuje w regulacjach pragmatyk dotyczących zatrudnienia na podstawie mianowania, mimo różnic w stopniu stabilizacji<sup>2</sup>.

## Ewolucja regulacji prawnej stosunku pracy z mianowania

Stosunek pracy z mianowania, podobnie jak pozostałe podstawy zatrudnienia, przeszedł na przestrzeni ostatnich kilkudziesięciu lat istotną ewolucję. Punktem wyjścia do zmian w tym zakresie były właściwie powojenne regulacje prawne, mające podbudowę polityczno-ideologiczną, których celem było z jednej strony umożliwienie zatrudnienia w aparacie państwowym osobom lojalnym względem władzy, a takich możliwości nie stwarzały przedwojenne pragmatyki wprowadzające wysokie wymagania względem urzędników i funkcjonariuszy państwowych. Z drugiej jednak strony nowe regulacje miały zapobiec jakimkolwiek przejawom, nawet formalnym, ograniczenia władzy, stąd też dały początek odejścia od zatrudnienia służbowego w administracji. Przejawem tego nurtu w zakresie zmian normatywnych było również objęcie z dniem 1 stycznia 1975 roku regulacjami kodeksowymi w zakresie zatrudnienia całego aparatu administracyjnego państwa. Oznaczało to, że urzędnicy państwowi stali się pracownikami w rozumieniu prawa pracy, a urzędnicze stosunki służbowe zostały przekształcone w stosunki pracy. Tym samym ustawodawca odszedł od mianowania jako podstawy zatrudnienia w tej grupie pracowników, które zostało zastąpione umową o pracę. Wyeliminowanie mianowania w administracji nie oznaczało jego całkowitej eliminacji jako podstawy zatrudnienia. Po 1975 roku stało się ono bowiem podstawą zatrudnienia bardzo zróżnicowanej grupy pracowników, których obejmowały pragmatyki służbowe – począwszy od funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych, a skończywszy na pracownikach oświaty<sup>3</sup>.

W przypadku nauczycieli akademickich mianowanie jako podstawę nawiązania stosunku służbowego wprowadzała już ustawa z 1958 r.<sup>4</sup> Ustawa z 1982 r. wprowadzała mianowanie, ale już jako podstawę nawiązania stosunku pracy, obok umowy o pracę<sup>5</sup>. Zgodnie z jej regulacjami stosunek pracy z mianowania z pracownikiem naukowo-dydaktycznym nawiązywało się

<sup>2</sup> Por. ibidem.

<sup>3</sup> Więcej na ten temat zob. J. Stelina, *Przemiany stosunku pracy z mianowania*, (w:) *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011, s. 91 i n.

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 5 listopada 1958 r. o szkołach wyższych (Dz.U. Nr 68, poz. 336).

<sup>5</sup> Art. 160 ust. 1 ustawy z dnia 4 maja 1982r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 14, poz. 113).

na podstawie mianowania na stałe, na czas nieokreślony albo na czas określony. Mianowanie na stałe jako podstawa zatrudnienia dotyczyło profesora i docenta (art. 161). Na podstawie mianowania na czas nieokreślony można było zatrudnić adiunkta, który uzyskał stopień doktora habilitowanego (art. 164 ust. 5) lub adiunkta mającego stopień doktora i wyróżniającego się znacznym dorobkiem naukowym i dydaktycznym (art. 164 ust. 6). W przypadku pozostałych adiunktów podstawę zatrudnienia stanowiło mianowanie na czas określony (pięciu lat) z możliwością przedłużenia o kolejne 4 lata (art. 164 ust. 4). W świetle regulacji powyższej ustawy, zarówno na stanowisku asystenta stażysty, jak i asystenta oraz starszego asystenta, mianowanie następowało na czas określony. Przy czym w przypadku asystenta stażysty okres zatrudnienia wynosił jeden rok, a asystenta i starszego asystenta co do zasady trzy lata, z możliwością odnowienia na okres pięciu lat. Łączny okres zatrudnienia w przypadku tych dwóch grup nauczycieli akademickich nie mógł przekraczać ośmiu lat (art. 164 ust. 1 i 2). W przypadku pracowników niesamodzielnych ustawa dopuszczała wyjątkowo możliwość wydłużenia powyższych okresów z dwóch powodów. Po pierwsze, w przypadku kiedy przed upływem okresu mianowania rozprawa doktorska uzyskała pozytywne recenzje, a rozprawa habilitacyjna została przyjęta do druku (art. 164 ust. 8). Po drugie, w przypadku starszych asystentów w niektórych dyscyplinach naukowych (art. 164 ust. 3). Umowa o pracę nie występowała jako alternatywna forma zatrudnienia, lecz obok mianowania, jako podstawa zatrudnienia wskazanych wyraźnie w ustawie grup nauczycieli akademickich. W przypadku pracowników naukowo-dydaktycznych, dla których dana szkoła wyższa była dodatkowym miejscem zatrudnienia, albo którzy byli zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz osób nie posiadające stopni lub tytułów naukowych, ale legitymujących się wybitnym i twórczym dorobkiem naukowym podstawą zatrudnienia była umowa o pracę na czas nieokreślony lub określony (art. 162, 163 ust. 1 i 3).

Co do sposobów rozwiązania stosunku pracy to odnośnie do adiunkta mianowanego na czas nieokreślony, stosunek pracy można było rozwiązać za dwumiesięcznym wypowiedzeniem. W pozostałych przypadkach ustawa nie różnicowała pracowników, opierając się na podstawie zatrudnienia, wskazując enumeratywnie katalog przesłanek uzasadniających jego rozwiązanie, za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia. Do przesłanek uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy w powyższych trybach ustawa zaliczała niezdolność do pracy, osiągnięcie wieku emerytalnego lub z powodu wniosku złożonego przez pracownika (art. 169). Ustawa z 1990 roku podtrzymała standardy co do zatrudnienia z niewielkimi modyfikacjami<sup>6</sup>. Sprowadzały się one przede wszystkim do wskazania jako podstawy zatrud-

<sup>6</sup> Ustawa z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385).

nienia pracowników niesamodzielných, mianowania na czas nieokreślony, nie dłużej jednak niż na okres wskazany w ustawie, które to rozwiązanie odbiegało od standardowego pojmowania zatrudnienia bezterminowego (art. 88 i 89). Modyfikacji uległy również zasady rozwiązania stosunku pracy, wprowadzono bowiem regulacje dotyczące *stricte* mianowania. Zmiana ta wpłynęła jednak na ocenę stopnia stabilności tego stosunku w porównaniu z rozwiązaniami wcześniejszymi, jako że mimo powtórzenia co do zasady przesłanek rozwiązania, wprowadzono klauzulę generalną dotyczącą pracowników mianowanych na czas nieokreślony, w postaci innych ważnych przyczyn. W tym ostatnim przypadku rozwiązanie następowało z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia i konieczne było uzyskanie zgody organu kolegialnego wskazanego w statucie (art. 93 ust. 3). Ustawa z 2005 roku wprowadziła umowę o pracę jako alternatywną podstawę zatrudnienia względem mianowania, przy czym mianowanie mogło być podstawą nawiązania stosunku pracy tylko w pełnym wymiarze czasu pracy na czas określony lub nieokreślony<sup>7</sup>. W zakresie rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z mianowania, wprowadzono rozwiązanie wedle którego otrzymanie przez nauczyciela akademickiego w okresie nie krótszym niż rok, dwóch kolejnych ocen negatywnych, jest przesłanką uzasadniającą rozwiązanie tego stosunku (art. 124 ust. 3 p.s.w.)<sup>8</sup>. Katalog przesłanek prowadzących do rozwiązania stosunku pracy w powyższym trybie rozszerzono również o podjęcie dodatkowego zatrudnienia przez nauczyciela lub prowadzenia przez niego działalności gospodarczej bez zgody rektora oraz niezawiadomienie rektora o podjęciu dodatkowego zatrudnienia lub prowadzeniu działalności, w przypadkach gdy zgoda nie jest wymagana (art. 124 ust. 4, 5 p.s.w.)<sup>9</sup>. Rozwiązania te z jednej strony osłabiały stabilność zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, poprzez rozszerzenie katalogu przesłanek uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem, z drugiej natomiast były przejawem zwiększenia jego dyspozycyjności. Reasumując można stwierdzić, że zmiany regulacji prawnych zmierzały w kierunku odchodzenia od tradycyjnej cechy mianowania jaką jest stabilność.

<sup>7</sup> Art. 118 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 1365) – dalej jako p.s.w.

<sup>8</sup> Por. M. Lekston, *Przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi akademickiemu zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę w świetle ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym*, (w:) *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (zbiór studiów)*, Tom III red. B.M. Cwiertniak, Sosnowiec 2013, s. 43 i n.

<sup>9</sup> Więcej na ten temat zob. W.K. Pudelko, *Funkcje norm ograniczających dodatkowe zatrudnienie nauczycieli akademickich*, (w:) *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej...*, op. cit., s. 11 i n.; P. Pakuła-Gawarecka, *Charakter prawny zgody rektora na podjęcie dodatkowego zatrudnienia przez nauczyciela akademickiego*, (w:) *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej...*, op. cit., s. 27 i n.

## Stosunek pracy z mianowania po nowelizacji z 2011 r.

Dopełnieniem wskazanych tendencji była nowela ustawy z 2011 r., poprzez zredukowanie mianowania jako podstawy zatrudnienia w szkolnictwie wyższym, jako że rezerwuje ją wyłącznie dla profesorów tytularnych<sup>10</sup>. Z uzasadnienia projektu ustawy wynika, że „jako generalną zasadę wprowadzono zatrudnienie nauczycieli akademickich na podstawie umów o pracę na czas określony lub nieokreślony, z wyjątkiem osób posiadających tytuł naukowy, które można w uznaniu ich szczególnego wkładu w rozwój nauki i szkolnictwa wyższego zatrudnić na podstawie mianowania”. Na podstawie treści uzasadnienia można wnioskować, że regulacje dotyczące mianowania w znowelizowanej ustawie będą charakteryzowały się wzmożoną stabilnością stosunku pracy, bo tylko postrzeganie mianowania przez taki pryzmat, uzasadnia twierdzenie że jest ono jako podstawa nawiązania stosunku pracy rozwiązaniem korzystniejszym dla pracownika aniżeli umowa o pracę. Jednakże wnioski przedstawione w dalszej części opracowania, poparte analizą regulacji prawnych w tym zakresie, nie dają podstaw do stwierdzenia że ograniczenie mianowania jako podstawy zatrudnienia w szkolnictwie wyższym wiąże się z jego wzmożoną trwałością<sup>11</sup>. Nowela z 2011 r. doprowadziła ponadto do sytuacji, w której mamy do czynienia ze zróżnicowaniem podstaw zatrudnienia niesamodzielnych i samodzielnych pracowników naukowych nie posiadających tytułu naukowego. Jej przepisy przejściowe zagwarantowały mianowanie jako podstawę zatrudnienia względem tych pracowników, którzy byli zatrudnieni na podstawie mianowania w dniu wejścia w życie nowych przepisów. Tymczasem względem asystentów i adiunktów oraz pracowników samodzielnych nie mających tytułu, a zatrudnianych na nowych zasadach, to umowa o pracę stanowi źródło więzi prawnej. Nie wydaje się jednak, aby można było mówić w tym przypadku o dyskryminacji pracowników zatrudnionych na nowych zasadach, w związku z zasadą *lex retro non agit*. Ponadto, jak podniesiono wyżej, nowe regulacje dotyczące zatrudnienia na podstawie mianowania nie dają podstaw do stwierdzenia, że różnicowanie zatrudnienia nastąpiło ewidentnie na niekorzyść pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Skoro bowiem stabilizacja zatrudnienia jest to cecha wyróżniająca mianowanie na tle innych podstaw nawiązania stosunku pracy, to punktem

<sup>10</sup> Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 84, poz. 455) – dalej jako ustawa z dnia 18 marca 2011 r.

<sup>11</sup> Por. L. Florek, *Ustanie stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, Państwo i Prawo nr 1/2015, s. 22.

odniesienia do oceny stopnia tej trwałości powinny być regulacje prawne mające taki sam cel, dotyczące tej samej grupy pracowników, np. grupy zawodowej, zatrudnionych na innej niż mianowanie podstawie. Dopiero wówczas jesteśmy w stanie ustalić, czy mianowanie gwarantuje większą stabilizację zatrudnienia, czy też nie, uwzględniając przy tym specyfikę rodzaju pracy, czy pełnionej funkcji.

## Rozwiązanie stosunku pracy z mianowania za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia

I. Instytucja powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy mianowanych nauczycieli akademickich opiera się na zamkniętym katalogu przyczyn, które mogą stanowić podstawę wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę<sup>12</sup>. Przyczyny te można podzielić na dwie grupy. Pierwsza grupa obejmuje przyczyny stypizowane w art. 124 p.s.w., które zbiorczo określić można jako „zwykłe” przyczyny wypowiedzenia. Natomiast druga grupa obejmuje „kwalifikowaną” przyczynę wypowiedzenia wskazaną w art. 125 p.s.w.

Artykuł 124 p.s.w. swój obecny kształt zawdzięcza wspomnianej nowelizacji, dokonanej w 2011 r., która zróżnicowała wymienione w tym przepisie przyczyny wypowiedzenia na fakultatywne (ust. 1) i obligatoryjne (ust. 2). W porównaniu do poprzedniego stanu prawnego rozszerzono możliwość rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy w przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego negatywnej oceny okresowej, określonej w art. 132 p.s.w. Aktualnie uzyskanie jednej negatywnej oceny okresowej uprawnia rektora do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem (art. 124 ust. 1 pkt 3 p.s.w.), natomiast otrzymanie dwóch kolejnych negatywnych ocen okresowych kwalifikuje wypowiedzenie jako obligatoryjne (art. 124 ust. 2 p.s.w.). Brak równocześnie warunku, obecnego na gruncie poprzedniego brzmienia ustawy, iż otrzymanie dwóch kolejnych ocen negatywnych musi nastąpić w okresie co najmniej jednego roku, co istotnie ograniczało prawo do wypowiedzenia stosunku pracy z tej przyczyny<sup>13</sup>. Zmiana wskazanej regulacji wpłynęła znacząco na osłabienie ochrony za-

<sup>12</sup> Tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7.01.2010 r., II PK 166/09, OSNP 2011/13-14/174. K.W. Baran, (w:) *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, Warszawa 2015, Lex/el., teza 1 do art. 123 p.s.w.

<sup>13</sup> Art. 124 § 1 pkt 3, w brzmieniu sprzed nowelizacji uprawniał rektora do rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego, w okresie nie krótszym niż rok, dwóch kolejnych ocen negatywnych, o których mowa w art. 132 ust. 1 i 2.

trudnienia mianowanych nauczycieli akademickich, co odnosi się w szczególności do podstawy obligatoryjnego rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia. Wskazane rozwiązanie jest dalej idące w porównaniu do ochrony nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, gdzie uzyskanie negatywnej oceny okresowej w dalszym ciągu uprawnia rektora do rozwiązania stosunku za wypowiedzeniem<sup>14</sup>. Ponadto rezygnacja z warunku otrzymania dwóch kolejnych ocen negatywnych „w okresie nie krótszym niż rok” uderzyła w mianowanych nauczycieli akademickich mających tytuł zawodowy magistra oraz stopień naukowy doktora i doktora habilitowanego. W stosunku do tych osób kierownik jednostki organizacyjnej, w której nauczyciel jest zatrudniony, może w każdym czasie wnioskować o przeprowadzenie ich oceny okresowej (art. 132 ust. 1 zd. 1 p.s.w.). Uprawnienie to nie obejmuje jednak profesorów tytularnych, którzy bezwzględnie podlegają ocenie okresowej nie rzadziej niż raz na cztery lata (art. 132 ust. 1 zd. 2 p.s.w.). Przejawem osłabienia ochrony trwałości stosunku pracy jest także przesłanka wskazana w art. 124 ust. 1 pkt 2 p.s.w. „wszczęcia postępowania w sprawie likwidacji uczelni”. Dotyczy to, w szczególności przypadku, gdy zwolnienie ma charakter zwolnienia grupowego w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników<sup>15</sup>. Ustawa o zwolnieniach grupowych przyznaje pracownikom szereg gwarancji na wypadek konieczności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, z których najpoważniejszą stanowi prawo do odprawy z tego tytułu. Przepis art. 11 ustawy o zwolnieniach grupowych wyłącza pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania spod jej reżimu. W ten sposób sytuacja prawna mianowanych nauczycieli akademickich, w przypadkach objętych zakresem działania ustawy o zwolnieniach grupowych, została ukształtowana w sposób mniej korzystny od nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę<sup>16</sup>.

Sporo kontrowersji z punktu widzenia stabilizacji zatrudnienia budzi także klauzula generalna „innych ważnych przyczyn”, jako fakultatywna podstawa rozwiązania w drodze wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania. Ze względu na udział organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie ma charakter kwalifikowany w stosunku do rozwiązania na podstawie art. 124 p.s.w., choć aktualnie wpływ organu kolegialnego na decyzję rektora jest niewielki. Nowelizacja z 2011 r. zdecydowanie ułatwiła rozwiązanie stosunku pracy na tej podstawie, co przejawia się w obo-

<sup>14</sup> L. Florek, *Ustanie...*, op. cit., s. 24.

<sup>15</sup> Dz.U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 ze zm. – dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych.

<sup>16</sup> L. Florek, (w:) *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Lex 2015, Lex/el.



wiązku uzyskania opinii, nie zaś jak poprzednio zgody, organu kolegiального na wypowiedzenie stosunku pracy w tym trybie<sup>17</sup>.

Główny zarzut, jaki podnosi się pod adresem wskazanej regulacji dotyczy jednak jej nadmiernie elastycznego charakteru<sup>18</sup>. W literaturze nie bez racji podnosi się, że pozostawienie organom stosującym prawo swobody w kwalifikacji określonych stanów faktycznych jako „ważnych przyczyn” wypowiedzenia stosunku pracy znacznie osłabia efektywność ochrony trwałości stosunku pracy z mianowania<sup>19</sup>. Klauzula „innych ważnych przyczyn”, ze względu na swój nieostry charakter, zbliża wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania do wypowiedzenia w umownym stosunku pracy. Powyższej oceny nie zmienia podjęta w orzecznictwie próba wąskiej interpretacji tej przesłanki<sup>20</sup>. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 czerwca 2010 r.<sup>21</sup> klauzula „innych ważnych przyczyn” nie może być utożsamiana z uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z art. 45 § 1 k.p. Różnica pomiędzy „uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia” a „inną ważną przyczyną” zasadza się na różnicy w kwalifikacji instytucji wypowiedzenia jako sposobu ustania stosunku pracy w przepisach powszechnego prawa pracy oraz na gruncie pragmatyki pracowniczej w odniesieniu do pracowników mianowanych. Odmienne niż na gruncie powszechnego prawa pracy<sup>22</sup>, wypowiedzenie nie stanowi typowego sposobu ustania stosunku pracy z mianowania. To zaś przesądza o tym, że „inne ważne przyczyny” to okoliczności, które charakteryzują się poważniejszym ciężarem gatunkowym niż okoliczności uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony<sup>23</sup>. Na aprobatę zasługuje pogląd, że waga okoliczności kwalifikowanych jako „inne ważne przyczyny” powinna odpowiadać ciężarowi okoliczności wskaza-

<sup>17</sup> H. Izdebski, J. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawa o stopniach naukowych i tytułach naukowych. Komentarz do nowelizacji*, Lex 2011, Lex/el.

<sup>18</sup> Ibidem, s. 23.

<sup>19</sup> Zwraca na to uwagę A. Dubowik, *Wzmoczona...*, op. cit., s. 22.

<sup>20</sup> L. Florek, *Ustanie...*, op. cit., s. 23. W wyroku z dnia 7 marca 1997 r. Sąd Najwyższy wskazał, że przesłanka „ważnych przyczyn” powinna podlegać ścisłej wykładni uzasadnionej potrzebą wzmoczonej stabilizacji zatrudnienia z mianowania (I PKN 32/97, OSNP 1997/24/490).

<sup>21</sup> OSNP 2011/23-24/291 z aprobowaną glosą E. Mazurczak-Jasińską, (w:) *Orzecznictwo Sądów Polskich 2012*, z. 7-8, s. 449-452.

<sup>22</sup> Na rzecz poglądu, iż wypowiedzenie stanowi normalny (typowy) sposób ustania stosunku pracy na gruncie powszechnego prawa pracy, zob. wyroki SN: z dnia 6.12.2011 r., I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002, nr 10, poz. 34; z dnia 6.01.2009 r., II PK 108/08, Lex nr 738347; z dnia 16.06.2011 r., I PK 222/10, Lex nr 1265551.

<sup>23</sup> W. Sanetra, (w:) *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, red. W. Sanetra, WKP 2013, Lex/el., teza 1.

nych w art. 124 p.s.w.<sup>24</sup> Sąd Najwyższy w powołanym już wyroku z dnia 7 stycznia 2010 r.<sup>25</sup> nie zaaprobował praktyki polegającej na typizacji „innych ważnych przyczyn” przez wskazanie w statucie uczelni okoliczności stanowiących uzasadnioną przyczynę rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z mianowania. W uzasadnieniu do wskazanego orzeczenia Sąd Najwyższy podkreślił, że „istnienie takiej przyczyny musi wynikać z okoliczności konkretnego przypadku. Chodzi przy tym o „jednorazowe, nadzwyczajne sytuacje, a nie wprowadzanie statutem lub zarządzeniem rektora innych, poza art. 124 tej ustawy, okoliczności uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem”. Wśród okoliczności uzasadniających wypowiedzenie stosunku pracy wymienia się: trudną sytuację finansową wydziału wyższej uczelni (pod warunkiem, że wybór pracownika do zwolnienia nie był dowolny lub dyskryminujący)<sup>26</sup>, nieuzyskanie stopnia naukowego doktora i doktora habilitowanego w terminie określonym w art. 120 ust. 1 p.s.w.<sup>27</sup>, znaczny niedobór zajęć dydaktycznych<sup>28</sup>, likwidacja przez szkołę wyższą jednostki organizacyjnej<sup>29</sup>. Natomiast nie stanowi ważnej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy zachowanie skutkujące pociągnięciem nauczyciela do odpowiedzialności dyscyplinarnej za postępowanie uchybiające jego obowiązkom lub godności zawodu<sup>30</sup>, jak również osiągnięcie wieku emerytalnego<sup>31</sup>.

II. Co do przyczyn uzasadniających rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania, to zachowały swoją aktualność regulacje wynikające z ustawy z 2005 r. Rozwiązanie w tym trybie ma charakter fakultatywny, na co wyraźnie wskazuje art. 126 p.s.w., stanowiący że rektor może rozwiązać stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim, nie

<sup>24</sup> Ibidem.

<sup>25</sup> II PK 166/09, OSNP 2011/13-14/174.

<sup>26</sup> Wyrok SN z dnia 29.03.2006 r., II PK 249/05, OSNP 2007/5-6/72.

<sup>27</sup> W tym zakresie aktualność zachowuje uchwała SN z dnia 12.02.1998 r., III ZP 51/97, OSNP 1998/13/387. Tak też K. Leszczyńska, *Skutki nieuzyskania stopnia naukowego w określonym terminie przez nauczyciela akademickiego*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2012, nr 10, s. 9.

<sup>28</sup> Wyrok SN z dnia 2.06.1995 r., I PRN 25/95, OSNP 1996/4/60. W wyroku z dnia 7 marca 1997 r. Sąd Najwyższy uznał, że nie stanowi ważnej przyczyny wypowiedzenia nieznaczny brak obciążenia zajęciami dydaktycznymi (I PKN 32/97, OSNP 1997/24/490).

<sup>29</sup> Wyrok SN z dnia 4.11.2010 r., II PK 113/10, OSNP 2012/3-4/33.

<sup>30</sup> Wyrok SN z dnia 27.06.2006 r., I PK 102/06, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 190. Sąd Najwyższy w tym orzeczeniu dopuścił jednak wypowiedzenie stosunku pracy, jeżeli poszczególne przyczyny (stanowiące podstawę odpowiedzialności dyscyplinarnej) składają się na jedną główną, którą stanowi utrata zaufania i ta przyczyna ma decydować, czyli bez ograniczenia wynikającego ze wskazanego wyroku.

<sup>31</sup> Wyrok SN z dnia 3.02.2010 r., II PK 196/09, OSNP 2011/13-14/182. Stanowisko zajęte przez Sąd Najwyższy w tym orzeczeniu zostało wyprowadzone z uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21.01.2009 r., II PZP 13/08, OSNP 2009/19020/248.

ma zatem takiego obowiązku. Katalog tych przyczyn ma charakter zamknięty i podobnie jak w przypadku regulacji kodeksowych przyczyny te można podzielić na dwie grupy: zawinione i niezawinione. Do pierwszej grupy można zaliczyć dopuszczenie się czynu zabronionego wynikającego z art. 115 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych, stwierdzonego prawomocnym wyrokiem sądowym lub orzeczeniem komisji dyscyplinarnej, skazania prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne i jak się wydaje niedostarczenia w wyznaczonym terminie orzeczenia potwierdzającego zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku. Do przesłanek niezawinionych zaliczamy natomiast trwałą utratę zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku, stwierdzoną prawomocnym orzeczeniem lekarza orzecznika.

Najwięcej wątpliwości i kontrowersji mogą budzić dwie przesłanki zawinione: popełnienie przestępstwa i niedostarczenie zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy we wskazanym terminie. Odnośnie pierwszej z przesłanek pragmatyka wprowadza regulację różnicującą pracowników w zależności od podstawy nawiązania stosunku pracy. Względem nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zastosowanie mają bowiem regulacje kodeksu pracy. Pragmatyka ma charakter przepisów szczególnych względem uregulowań powszechnego prawa pracy, zatem zgodnie z art. 5 k.p. w sprawach nieuregulowanych w przepisach szczególnych mają zastosowanie przepisy k.p. Podstawą do takiego wniosku jest również art. 128 p.s.w., wskazujący na regulacje kodeksowe jako właściwe w sprawach dotyczących rozwiązania i wygaśnięcia stosunku pracy nauczycieli akademickich. Zatem w przypadku przestępstwa popełnionego przez nauczyciela akademickiego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, aby było ono przesłanką uzasadniająca rozwiązanie tej umowy, musi uniemożliwiać dalsze zatrudnianie na danym stanowisku. Oznacza to, że pracodawca w świetle okoliczności związanych z przestępstwem, miał podstawy ku temu, aby utracić do pracownika zaufanie<sup>32</sup>. Tymczasem w przypadku nauczyciela akademickiego zatrudnionego na podstawie mianowania przepisy ustawy o szkolnictwie wyższym nie wprowadzają wymogu, aby przestępstwo uniemożliwiało zatrudnianie na zajmowanym stanowisku. Na tej podstawie można wnioskować, że skazanie prawomocnym wyrokiem za jakiegokolwiek przestępstwo może być podstawą do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim, co wydaje się być rozwiązaniem słusznym w kontekście chociażby wymogu niekaralności nauczyciela akademickiego<sup>33</sup>. Wymóg ten dotyczy jednak

<sup>32</sup> Zob. J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 139.

<sup>33</sup> Zob. art. 109 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r.

wszystkich nauczycieli akademickich, niezależnie od podstawy zatrudnienia i stanowiska, pojawia się w związku z tym pytanie o przyczyny stosowania regulacji surowszych względem profesorów tytularnych<sup>34</sup>.

Kolejnym przejawem różnicowania bez uzasadnienia zasad rozwiązywania stosunku pracy bez wypowiedzenia nauczycieli akademickich, w zależności od podstawy zatrudnienia, są konsekwencje niedostarczenia w terminie zaświadczenia o przeprowadzonych badaniach lekarskich. W przypadku profesorów konsekwencją tą może być rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Mimo sformułowań użytych przez ustawodawcę wydaje się, że chodzi o niepoddanie się w terminie badaniom lekarskim, a nie tylko o niedostarczenie w terminie zaświadczenia. Z różnicowaniem pracowników będziemy jednak mieć do czynienia tylko wówczas, gdy zaniedbania tego nie będzie można potraktować jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Tylko wówczas bowiem nie będzie podstaw do rozwiązania umownego stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p. W przeciwnym razie sankcja w przypadku pracownika mianowanego nie będzie surowsza, aniżeli zatrudnionego na podstawie umowy o pracę. Należy podzielić pogląd wyrażony w doktrynie, że w powszechnym prawie pracy skutki naruszenia powyższego obowiązku mogą być bardzo zróżnicowane, w zależności od rzeczywistego znaczenia badań dla wykonywanej pracy<sup>35</sup>. Nieuzasadnione jest więc, aby konsekwencje naruszenia tego obowiązku zależały od podstawy zatrudnienia, w sytuacji gdy mamy do czynienia z tym samym rodzajem pracy.

**III.** Sąd Najwyższy, określając relacje między pragmatyką służbową a kodeksem pracy stoi na stanowisku, iż zawarta w pragmatyce pracowniczej regulacja dotycząca rozwiązania stosunku pracy ma charakter regulacji zupełnej. Powyższa konstatacja miała istotne znaczenie przy określaniu granic zastosowania do stosunku pracy mianowanych nauczycieli akademickich instytucji powszechnej i szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. W wyroku z dnia 4 grudnia 2003 r.<sup>36</sup> Sąd Najwyższy przesądził, iż obowiązek konsultacji związkowej wskazany w art. 38 k.p., stanowiący jeden z instrumentów powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy, nie ma zastosowania do mianowanych nauczycieli akademickich. Takie samo stanowisko Sąd Najwyższy prezentuje w odniesieniu do szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. W wyroku z dnia 10 marca 2011 r.<sup>37</sup> Sąd Najwyższy wykluczył możliwość stosowania w stosunku do mianowanych nauczycieli academic-

<sup>34</sup> Por. L. Florek, *Ustanie...*, op. cit., s. 25.

<sup>35</sup> Ibidem, s. 24.

<sup>36</sup> II PK 114/03, OSNP 2004/21/369.

<sup>37</sup> III PK 46/10, OSNP 2012/9-10/114.

kich (adiunkta mianowanego na czas nieokreślony) zakazu z art. 39 k.p. wypowiedziania umowy o pracę w wieku przedemerytalnym. Analogiczne stanowisko Sąd Najwyższy zajął w wyroku z dnia 6 września 2011 r.<sup>38</sup> w odniesieniu do zakazu wypowiedziania umowy o pracę w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, wynikającego z art. 41 k.p. Stanowisko Sądu Najwyższego w odniesieniu do szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy z mianowania nie wydaje się trafne. Kwestia stosowania w stosunku do mianowanych nauczycieli akademickich zakazów zwolnienia objętych zakresem szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy jest przedmiotem licznych wypowiedzi w doktrynie prawa pracy<sup>39</sup>. Za przekonujące należy uznać stanowisko o braku podstaw do generalnego wyłączenia w stosunku do mianowanych nauczycieli akademickich szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Przeszkodę dla zastosowania kodeksowych i pozakodeksowych regulacji ochronnych stanowi nakaz rozwiązania stosunku pracy w przypadku wskazanym w art. 124 ust. 2 p.s.w.<sup>40</sup> Na aprobatę zasługuje także pogląd, iż ochrona szczególna z art. 41 k.p. nie obejmuje wypowiedzenia z przyczyn wskazanych w art. 124 ust. 1 pkt 1 p.s.w., ze względu na pokrywanie się stanów faktycznych mieszczących się w hipotezie norm wynikających z powołanych przepisów<sup>41</sup>. Należy przychylić się do twierdzenia, iż w pozostałych przypadkach, wynikająca z istoty ochrony szczególnej, potrzeba dodatkowej, wzmożonej ochrony zatrudnienia przysługuje mianowanym nauczycielom akademickim niezależnie od sposobu ukształtowania ochrony powszechnej<sup>42</sup>.

**IV.** Na kształt prawnej ochrony zatrudnienia mianowanych nauczycieli akademickich ma wpływ także prawo odwołania się do sądu pracy od czynności rozwiązania stosunku pracy, które powszechnie uznawane jest za podstawowy element instytucji ochrony trwałości stosunku pracy<sup>43</sup>. W tym

<sup>38</sup> II PK 33/11, OSNP 2012/19-20/241. Tak też SN w wyroku z dnia 27.02.2013 r., II PK 171/12, Lex nr 1514821.

<sup>39</sup> Pogląd o wyłączeniu mianowanych nauczycieli akademickich spod ochrony szczególnej prezentuje M. Marciniak, *Glosa do wyroku SN z dnia 10 marca 2011 r.*, III PK 46/10, Orzecznictwo Sądów Polskich 2013, z. 3, s. 25; A. Dubowik, *Wzmoczona...*, op. cit., s. 22. Odmienne H. Szewczyk, *Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy*, *Studia Prawnicze* 2005, nr 2 (164), s. 70; A. Bocheńska, *Glosa do wyroku SN z dnia 6 września 2011 r.*, II PK 33/11, Orzecznictwo Sądów Polskich 2014, z. 2, s. 24; T. Lekston, (w:) *Akademickie...*, red. K.W. Baran, teza. 8.3. do art. 124 p.s.w.

<sup>40</sup> Tak też SN w wyroku z dnia 8.05.2007 r., II PK 278/06, OSNP 2008/13-14/187 w odniesieniu do ochrony szczególnej wynikającej z art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

<sup>41</sup> M. Raczkowski, (w:) *Zatrudnianie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Lex 2015, Lex/el.

<sup>42</sup> Ibidem.

<sup>43</sup> Tak A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy: Tendencje zmian*, Warszawa 2001, s. 201.

zakresie sytuacja prawna mianowanych nauczycieli akademickich nie różni się istotnie od nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. W odwołaniu do sądu pracy nauczyciel akademicki może wskazywać na naruszenia o charakterze proceduralnym (brak pisemnej formy oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, brak wskazania przyczyny uzasadniającej<sup>44</sup>, brak konsultacji wypowiedzenia z kolegiąlnym organem statutowym uczelni), jak również kwestionować merytoryczną zasadność rozwiązania stosunku pracy, co dotyczy zwłaszcza sytuacji, gdy podstawą wypowiedzenia jest uzyskanie przez pracownika negatywnej oceny okresowej (art. 124 ust. 1 pkt 3 i ust. 2 p.s.w.), jak również wystąpienie „innej ważnej przyczyny” uzasadniającej wypowiedzenie. W wyroku z dnia 28 kwietnia 1997 r.<sup>45</sup> Sąd Najwyższy wyraźnie wskazał, że prawidłowość (rzetelność) negatywnej oceny mianowanego nauczyciela akademickiego podlega kontroli sądu pracy w postępowaniu z powództwa pracownika o przywrócenie do pracy. W uzasadnieniu do tego orzeczenia Sąd Najwyższy podkreślił, iż szkoły wyższe wprowadzają korzystając z znacznej autonomii w zakresie swojego funkcjonowania, która jednak nie uprawnia do arbitralnych, nie podlegających kontroli sądowej, poczynań wobec własnych pracowników. Takie postępowanie oznaczałoby bowiem naruszenie jednego z podstawowych praw człowieka – prawa do sądu.

Zakres roszczeń przysługujących mianowanemu nauczycielowi akademickiemu z tytułu nieuzasadnionego bądź niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy jest analogiczny do tych, jakie przysługują ogółowi pracowników na podstawie przepisów powszechnego prawa pracy. Pogląd ten znajduje odzwierciedlenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego<sup>46</sup>. W wyroku z dnia 3 lutego 2010 r. Sąd Najwyższy przesądził o możliwości zastosowania do stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego art. 45 k.p. i art. 47 k.p. Uzasadniając swoje stanowisko Sąd Najwyższy wskazał, że szczególna regulacja pragmatyki pracowniczej odnosząca się do rozwiązania stosunku pracy mianowanych nauczycieli akademickich nie ma charakteru wyczerpującego, gdyż nie zawiera własnej regulacji dotyczącej zakresu roszczeń przysługujących mianowanemu na-

---

<sup>44</sup> Równoznaczne z brakiem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie jest wskazanie przyczyny nierzeczywistej, jak również sformułowanie jej w sposób zbyt ogólny – zob. wyroki SN: z dnia 26.03.1998 r., I PKN 565/97, OSNAPiUS 1999/5/165; z dnia 19.01.2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001/11/373.

<sup>45</sup> I PKN 116/97, OSNP 1998, nr 5, poz. 148. Tak też SN w wyroku z dnia 24.03.2015 r., I PK 201/14, Lex nr 1677793.

<sup>46</sup> Zob. wyroki SN: z dnia 3.02.2010 r., II PK 196/09, OSNP 2011/13-14/182; z dnia 7.01.2010 r., II PK 166/09, OSNP 2011/13-14/174; z dnia 6.09.2011 r., II PK 33/11, OSNP 2012/19-20/241.

uczycielowi akademickiemu w przypadku wypowiedzenia mu stosunku pracy w sytuacji braku określonej ustawowo przyczyny lub niezachowania procedury wypowiedzenia. Pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy we wskazanym orzeczeniu znajdzie zastosowanie, na zasadzie analogii, do kodeksowych roszczeń przysługujących pracownikom z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

## Zakończenie

Przeprowadzone rozważania nie dają podstaw do twierdzenia, iż stosunek pracy mianowanych nauczycieli akademickich cechuje wzmożona trwałość. Ostatnia nowelizacja z 2011 r. znacznie ograniczyła możliwość stosowania mianowania jako podstawy zatrudnienia nauczycieli akademickich. Aktualnie na podstawie mianowania mogą być zatrudnione wyłącznie osoby z tytułem profesora, co jak wskazano, ma stanowić wyraz uznania dla ich szczególnego wkładu w rozwój nauki i szkolnictwa wyższego. Ustawodawca nie jest jednak w swych zamierzeniach konsekwentny. Ograniczeniu instytucji mianowania do profesorów tytularnych nie towarzyszy bowiem faktyczne wzmocnienie ich sytuacji prawnej w stosunku pracy. Zapoczątkowany jeszcze w 1990 roku proces konsekwentnie zmierza w kierunku osłabienia stabilizacji stosunku pracy z mianowania. Wprowadzona wówczas przesłanka „innych ważnych przyczyn”, powielona przez ustawodawcę w kolejnej pragmatyce służbowej, zbliżyła instytucję wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania do wypowiedzenia w umownym stosunku pracy. Wyrazem tego procesu jest także stopniowe rozszerzanie katalogu przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania w obecnie obowiązującej pragmatyce, które w istocie kształtują to wypowiedzenie w sposób mniej korzystny od wypowiedzenia w umownym stosunku pracy. Powyższe pozwala sądzić, iż osłabienie stabilizacji zatrudnienia z mianowania jest elementem szerszego procesu, który wyraża się w dążeniu do stopniowej unifikacji statusu prawnego nauczycieli akademickich i odejścia od mianowania na rzecz umowy o pracę.

# Wypalenie zawodowe a prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego pracującego na stanowisku naukowo-dydaktycznym

## 1. Wprowadzenie

Powszechna ochrona pracy jest realizowana przez przepisy zapewniające bezpieczne i higieniczne warunki pracy wszystkim pracownikom. Z problematyką bezpieczeństwa i higieny pracy wiąże się ściśle kwestia narażenia zawodowego związanego z wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Narażenie występuje wówczas, gdy osoba w związku z wykonywaniem pracy jest poddana działaniu czynników szkodliwych i uciążliwych, które mogą spowodować wypadek, pogorszenie stanu zdrowia, obniżenie sprawności, a nawet chorobę zawodową. Z narażeniem zawodowym wiąże się ryzyko zawodowe, które oznacza prawdopodobieństwo wystąpienia, związanych z wykonywaną pracą, niepożądanych zdarzeń, powodujących szkody. W szczególności chodzi tu o możliwość wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych istniejących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy<sup>1</sup>.

Czynniki występujące w środowisku pracy i oddziałujące na organizm pracownika systematyzuje się w różny sposób. Między innymi, w zależności od wywoływanych przez nie skutków, dzieli się je na czynniki szkodliwe, uciążliwe i niebezpieczne<sup>2</sup>. Przy ocenie niekorzystnego działania czynnika uwzględnia się jego rodzaj, stopień, czas narażenia, sposób wykonywania pracy. Istotne jest to, że czynnik określany jako uciążliwy, a więc powodujący początkowo tylko pogorszenie samopoczucia, wraz ze wzrostem natężenia

---

<sup>1</sup> Zob. § 2 pkt 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Dz.U. z 2003, Nr 169, poz. 1650 ze zm.

<sup>2</sup> A. Chobot, *Ochrona pracy*, Poznań 1999, s. 37.



nia i czasu działania może stać się czynnikiem szkodliwym, a więc prowadzić do poważnych negatywnych skutków zdrowotnych<sup>3</sup>.

Nauczycielami akademickimi są: 1) pracownicy naukowo-dydaktyczni; 2) pracownicy dydaktyczni; 3) pracownicy naukowci; 4) dyplomowani bibliotekarze oraz dyplomowani pracownicy dokumentacji i informacji naukowej (art. 108 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym)<sup>4</sup>. Osoby te są narażone w związku z wykonywaniem pracy na wiele różnorodnych czynników negatywnie oddziałujących na samopoczucie i stan zdrowia. Pomimo tego tematyka bezpieczeństwa i higieny pracy jest rzadko podejmowana w kontekście ich zatrudnienia. W zależności od dziedziny pracy badawczej oraz rodzaju stanowiska w środowisku pracy, nauczycieli akademickich występuje wiele bardzo różnych czynników szkodliwych i uciążliwych, których nie sposób omówić w krótkim opracowaniu. Chciałabym zatem zwrócić uwagę na czynniki szkodliwe i uciążliwe, które potencjalnie występują w przypadku większości nauczycieli akademickich wykonujących pracę na stanowiskach naukowo-dydaktycznych. Ich sytuacja jest szczególna, ponieważ praca, którą wykonują, ma charakter wielorodzajowy, a w związku z tym jest również trudniejsza do zorganizowania, wykonania i oceny. Do czynników, które potencjalnie występują w przypadku większości nauczycieli akademickich wykonujących pracę na stanowiskach naukowo-dydaktycznych, zaliczyć można w szczególności czynniki fizyczne, np. przeciążenie strun głosowych, spowodowane prowadzeniem zajęć dydaktycznych, częstym podnoszeniem głosu. Może ono doprowadzić do uszkodzenia strun głosowych i do powstania chorób zawodowych, takich jak guzki głosowe twarde, wtórne zmiany przerostowe fałdów głosowych, niedowład mięśni fałdów głosowych<sup>5</sup>. Innym czynnikiem fizycznym występującym w pracy naukowej jest przeciążenie narządu wzroku związane z wielogodzinną pracą przed monitorem komputera. Warto również wspomnieć czynniki ergonomiczne, ponieważ praca naukowa wykonywana jest często przez wiele godzin w wymuszonej pozycji ciała, co w konsekwencji może prowadzić do schorzeń kręgosłupa. Praca przy komputerze, wykonywana codziennie dłużej niż 4 godziny, może powodować dolegliwości wzroku, bóle głowy, dolegliwości pleców, barków, kręgosłupa, spłycenie oddechu, spowolnienie krążenia<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> Zob. J. Chojnicki, G. Jarosiewicz, *ABC BHP. Informator dla pracodawców*, Warszawa 2014, s. 49.

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz.U. z 2012, poz. 572, dalej jako p.s.w.

<sup>5</sup> Zob. załącznik do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych, tekst jednolity, Dz. U z 2013 r. poz. 1367 ze zm.

<sup>6</sup> Zob. informacje Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, *Stanowiska pracy, Komputerowe stanowisko pracy, Praca przy komputerze*, dostęp z dnia 29.03.2016 r., <https://www.ciop.pl/CIOP>

Podobnie jak w przypadku innych pracowników, również w przypadku nauczycieli akademickich na uwagę zasługuje negatywny wpływ, jaki na zdrowie mogą wywierać czynniki psychospołeczne i związane z organizacją pracy. Szczególne miejsce wśród nich zajmuje stres. Mimo że nauczyciele akademicy pracują z osobami dorosłymi, celem ich działalności jest nie tylko przekazywanie wiedzy, a więc kształcenie, ale również wychowywanie studentów (art. 111 ust 1 p.s.w.). Praca ta wymaga zatem wiedzy i kompetencji, ale również zaangażowania emocjonalnego. Nauczyciel akademicki powinien poprzez osobisty kontakt zachęcać studentów do pracy, rozpoznając ich indywidualne możliwości. Dotyczy to zwłaszcza studentów słabszych oraz szczególnie uzdolnionych.

Nauczycielom akademickim zatrudnionym na stanowiskach naukowo-dydaktycznych stawiane są podwójne wymagania, dotyczące obu obszarów ich działalności zawodowej. Ponadto na uwagę zasługuje również fakt, że w swojej pracy osoby te często występują publicznie i w związku z tym narażone są na bezpośrednią konfrontację z innymi ludźmi, co uważane jest za czynnik nawet bardziej stresujący niż strach występujący w innych zawodach<sup>7</sup>. Nie bez znaczenia jest to, że stawiane nauczycielom akademickim wysokie wymagania nie są rekompensowane ani odpowiednimi wynagrodzeniami, ani bezpieczeństwem socjalnym. Wszystko to powoduje, że w pracy nauczycieli akademickich mogą kumulować się czynniki stresogenne. Stres związany z psychospołecznymi warunkami pracy może stanowić poważne zagrożenie dla zdrowia pracowników, ponieważ – jak wskazuje się w literaturze – działa na organizm ludzki niespecyficznie i może prowadzić zarówno do negatywnych skutków fizjologicznych, jak i psychologicznych<sup>8</sup>. Wśród czynników stresogennych wymienia się nadmierne ilościowe lub jakościowe obciążenie pracą, presję czasu, zakres odpowiedzialności, stosunki międzyludzkie.

Z zagadnieniem stresu w pracy wiąże się ściśle zjawisko tzw. wypalenia zawodowego. „Wypalenie zawodowe to utrzymujący się stan wyczerpania fizycznego, psychicznego i emocjonalnego, który powoduje nadmierny stres”<sup>9</sup>. Wypalenie zawodowe jest procesem, który, jak wynika z badań, zmienia się w czasie. Wyróżnia się trzy etapy wypalenia zawodowego. W pierwszym

---

PortalWAR/appmanager/ciop/pl?\_nfpb=true&\_pageLabel=P30001831335539182278&html\_tresc\_root\_id=19058&html\_tresc\_id=19058&html\_klucz=19558,

<sup>7</sup> Zob. *Wypaleni stresem*, Służba Pracownicza 2007, Nr 5, s. 16.

<sup>8</sup> Zob. T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia pracowników jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003, s. 29 oraz powołaną tam literaturę.

<sup>9</sup> B. Sendrowicz, *Gdy praca nas wypala*, dodatek Gazeta Praca.pl do „Gazety Wyborczej” z dnia 21 grudnia 2015 r. Nr 51(1074), s. 1. Zob. również C. Maslach, M.P. Leiter, *Pokonać wypalenie zawodowe. Sześć strategii poprawienia relacji z pracą*, Warszawa 2010, s. 14.

etapie pojawia się stan chronicznego zmęczenia, drugi etap charakteryzuje się negatywnymi zmianami w zakresie społecznego funkcjonowania pracownika, a więc relacjach międzyludzkich, a w końcu następuje trzeci etap – utrata poczucia zawodowej satysfakcji i brak zaangażowania w obowiązki<sup>10</sup>. Wypalenie zawodowe powoduje szereg negatywnych konsekwencji, ponieważ obniża motywację do pracy, źle wpływa na relacje społeczne w pracy, ale również w rodzinie i otoczeniu, pogarsza wydajność. Może także prowadzić do pogorszenia stanu zdrowia (np. do depresji), przez które pracownicy częściej korzystają ze zwolnień lekarskich. Jest to zatem zjawisko pociągające za sobą negatywne skutki społeczne i ekonomiczne. Nie ulega wątpliwości, że należy identyfikować i zwalczać przyczyny tego zjawiska. Warto się w tym kontekście zastanowić, czy sposób ukształtowania przez ustawodawcę przepisów regulujących wykonywanie pracy określonych grup zawodowych, w omawianym tu przypadku – nauczycieli akademickich, może mieć wpływ na występowanie zjawiska stresu i wypalenia zawodowego. W mojej ocenie, model zatrudnienia nauczycieli akademickich przeszedł w ostatnich latach istotne przeobrażenie, a zmiany z tym związane mogą sprzyjać wystąpieniu u pracowników naukowych zjawiska wypalenia zawodowego, co nie służy ani rozwojowi zawodowemu tej grupy, ani rozwojowi nauki. Jednocześnie należy zwrócić uwagę na to, że pracodawca ma obowiązek i posiada nawet obecnie „narzędzia”, dzięki którym ma możliwość chronić pracowników przed działaniem czynników stresogennych występujących w środowisku pracy, może zatem i powinien przeciwdziałać występowaniu zjawiska wypalenia zawodowego.

## **2. Czynniki wpływające na powstanie i rozwój „wypalenia zawodowego” a model zatrudnienia nauczycieli akademickich**

Do okoliczności powodujących powstanie i rozwój negatywnego zjawiska jakim jest wypalenie zawodowe zalicza się: niestabilność zatrudnienia, niewłaściwy sposób ukształtowania czasu pracy i korzystania z wypoczynku, który powoduje poczucie obciążenia pracą, zbyt niskie wynagrodzenia i brak możliwości uzyskiwania nagród, przez co pracownicy mają poczucie niedoceny, brak wsparcia ze strony przełożonych i zespołu, a ponadto duże wymagania stawiane pracownikom bez możliwości poszerzenia kom-

<sup>10</sup> Zob. B. Mańkowska, *Ryzyko wypalenia zawodowego pracowników pomocy społecznej*, Polityka Społeczna 2015, nr 5-6, s. 22 i nast.

petencji<sup>11</sup>. Należy również zauważyć, że na wypalenie zawodowe narażeni są w większym stopniu pracownicy, których praca wymaga dużego osobistego zaangażowania, do których, moim zdaniem, należy zaliczyć również nauczycieli akademickich. W dalszej części opracowania chciałabym odnieść się do regulacji prawnych zawartych w prawie o szkolnictwie wyższym, które mogą sprzyjać występowaniu wypalenia zawodowego wśród nauczycieli akademickich.

Nie sposób nie zauważyć, że w wyniku przeprowadzonych zmian prawa o szkolnictwie wyższym zatrudnienie nauczycieli akademickich stało się mniej stabilne. Już w 2005 r. odstąpiono od zasady, że zatrudnienie kontraktowe jest wyjątkiem od reguły, jaką było mianowanie. Od zmiany ustawy w 2011 r. regułą jest zatrudnianie pracowników naukowo-dydaktycznych na podstawie umów o pracę, a zatrudnienie na podstawie mianowania stało się wyjątkiem od tej reguły<sup>12</sup>. Nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim następuje na podstawie mianowania albo umowy o pracę. Na podstawie mianowania zatrudnia się jednak wyłącznie nauczyciela akademickiego posiadającego tytuł naukowy profesora (art. 118 p.s.w.). Nie sama zmiana podstawy zatrudnienia ma jednak istotne znaczenie, ale przede wszystkim to, że w praktyce doszło do upowszechnienia umów terminowych, zwłaszcza w odniesieniu do młodszych i niesamodzielných pracowników naukowych<sup>13</sup>. Można mieć tylko nadzieję, że w związku ze zmianą przepisów kodeksu pracy o umowach terminowych, zjawisko to ulegnie ograniczeniu.

Dodatkowym ważnym elementem wpływającym na stabilizację lub jej brak w przypadku zatrudnienia nauczycieli akademickich są wymogi dotyczące uzyskiwania kolejnych stopni naukowych. Prawo o szkolnictwie wyższym stanowi, że okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nie posiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nie posiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów określa statut, z tym że zatrudnienie na każdym z tych stanowisk osoby nie posiadającej stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż osiem lat. I tak na przykład na Uniwersytecie Wrocławskim łączny okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może być dłuższy niż 6 lat, z zastrzeżeniem, że okres ten może zostać jednorazowo

<sup>11</sup> B. Mańkowska, op. cit., s. 22.

<sup>12</sup> T. Kuczyński, w: *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2015, s. 69.

<sup>13</sup> Na przykład według statutu Uniwersytetu Wrocławskiego zatrudnienie na stanowisku asystenta następuje na podstawie umowy na czas określony (§ 98 Statutu).

przedłużony, jednak na okres nie dłuższy niż 2 lata, jeżeli wszczęto postępowanie habilitacyjne lub jeżeli w ocenie pracownika stwierdzony zostanie stopień zaawansowania pracy umożliwiający wszczęcie postępowania habilitacyjnego przed upływem okresu przedłużenia (§ 97 Statutu).

Destabilizacja zatrudnienia w połączeniu z wymaganiami stawianymi nauczycielom akademickim w związku z koniecznością osiągnięcia przez nich kolejnych stopni naukowych jest niewątpliwie poważnym czynnikiem stresogennym. W moim przekonaniu, zatrudnienie na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, które umożliwiają zwolnienie pracownika w razie istnienia uzasadnionej przyczyny, może być, przy zastosowaniu właściwego systemu ocen pracy nauczycieli, efektywnym sposobem zatrudnienia dającym jednocześnie bezpieczeństwo socjalne.

Z punktu widzenia narażenia na stres, na szczególną uwagę zasługuje moim zdaniem kwestia czasu pracy pracowników naukowo-dydaktycznych. Art. 130 p.s.w. stanowi, że czas pracy nauczyciela akademickiego jest określony zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych. Roczny wymiar zajęć dydaktycznych wynosi: 1) od 120 do 240 godzin dydaktycznych – dla pracowników naukowo-dydaktycznych; 2) od 240 do 360 godzin dydaktycznych – dla pracowników dydaktycznych, z zastrzeżeniem pkt 3; 3) od 300 do 540 godzin dydaktycznych – dla pracowników dydaktycznych zatrudnionych na stanowiskach lektorów i instruktorów lub równorzędnych. Na podstawie art. 131 p.s.w. w szczególnych przypadkach, uzasadnionych koniecznością realizacji programu kształcenia, nauczyciel akademicki może być obowiązany prowadzić zajęcia dydaktyczne w godzinach ponadwymiarowych, w rozmiarze nie przekraczającym dla pracownika naukowo-dydaktycznego 1/4, a dla pracownika dydaktycznego 1/2 wymiaru obowiązków dydaktycznych, wskazanego powyżej. Nauczycielowi akademickiemu, za jego zgodą, może być ponadto powierzzone prowadzenie zajęć dydaktycznych w wymiarze przekraczającym liczbę godzin ponadwymiarowych określoną powyżej. Zasady oraz tryb powierzania tych zajęć określa senat. Ustawa nie wprowadza jednak maksymalnego wymiaru godzin ponadwymiarowych przydzielanych pracownikowi za jego zgodą. Choć trafny jest, moim zdaniem, pogląd, że czas pracy nauczycieli akademickich nie jest nieograniczony<sup>14</sup>, to w praktyce pracownicy realizują bardzo wysokie, nawet wynoszące 100% normalnego pensum, dodatkowe obciążenia dydaktyczne. Biorąc pod uwagę, że na pracowników naukowo-dydaktycznych nakłada się obowiązki naukowe i organizacyjne, których ograniczenia w razie wzrostu godzin ponadwymiarowych ustawa nie przewiduje,

<sup>14</sup>M. Latos-Miłkowska, *Czas pracy nauczycieli akademickich, (w:) Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, Warszawa 2015, s. 452 i nast.

to wykonywanie takiej pracy w dłuższych okresach zwiększać może poczucie nadmiernego obciążenia, jak również stres związany z brakiem możliwości wywiązania się z innych obowiązków, zwłaszcza naukowych. Nie bez znaczenia jest również to, że w ostatnich latach wzrosła liczba obowiązków o charakterze biurokratycznym, które zabierają czas, jaki można poświęcić na pracę naukową i przygotowanie do zajęć dydaktycznych. Ma to istotne znaczenie, ponieważ pracownik podlega ocenie okresowej co dwa lata we wszystkich trzech obszarach swojej działalności, niezależnie od tego, ile godzin dydaktycznych zrealizował (art. 132 p.s.w.). Na uwagę zasługuje również to, że praca jest wykonywana przez nauczycieli akademickich w nieregularny sposób. Przydzielając zajęcia dydaktyczne pracodawca powinien zatem zwrócić uwagę na to, aby umożliwić pracownikom z jednej strony godzenie pracy dydaktycznej z nauką, ale również godzenie pracy z życiem pozazawodowym. Zachowanie równowagi pomiędzy sferą zawodową i prywatną najlepiej chroni pracownika przed skutkami stresu w pracy i jest ważnym środkiem zapobiegania wypaleniu zawodowemu<sup>15</sup>. A zatem właściwe wypełnienie obowiązków pracowniczych nie powinno prowadzić do konfliktu z życiem pozazawodowym, w tym rodzinnym, pracownika. Nie można zapominać również o tym, że zwiększenie wymiaru godzin dydaktycznych zwiększa narażenie na wystąpienie chorób zawodowych związanych z obciążeniem strun głosowych.

*De lege ferenda* uważam, że określając zasady oraz tryb powierzania ponadwymiarowych godzin dydaktycznych, senat powinien być zobowiązany przez ustawę, aby wyznaczyć maksymalny wymiar godzin ponadwymiarowych, jakie za zgodą może przyjąć dodatkowo do prowadzenia nauczyciel akademicki. W praktyce bowiem czujący odpowiedzialność za prawidłową obsługę procesu dydaktycznego oraz obawiający się o swoje zatrudnienie pracownicy nie odmawiają wykonywania dodatkowej pracy, która staje się destrukcyjna dla ich zdrowia, życia osobistego i rozwoju zawodowego.

Z czasem pracy wiąże się ściśle kwestia wypoczynku i możliwości korzystania z niego. Wypoczynek jest ważnym czynnikiem zapobiegającym negatywnym skutkom stresu w pracy. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze trzydziestu sześciu dni roboczych w ciągu roku. Jest to zatem wymiar wyższy niż ogółu pracowników, którzy mają prawo maksymalnie do 26 dni urlopu. Ustawa wprowadza jednak dodatkowe ograniczenia co do możliwości wykorzystania tego urlopu. Pracownik naukowo-dydaktyczny powinien wykorzystać urlop wypoczynkowy w okresie wolnym od zajęć dydaktycznych. W kon-

---

<sup>15</sup>R. Tomaszewska-Lipiec, *Równowaga praca – życie pozazawodowe czynnikiem wspomagającym rozwój zawodowy*, Polityka Społeczna 2014, Nr 3 s. 17 i nast.

sekwencji wykorzystanie urlopu zgodnie z ustawą, w krótszych okresach w ciągu roku jest trudne. Pracownicy „komasują” zatem często urlop w okresie przerwy wakacyjnej studentów. Jest to zjawisko niekorzystne, ponieważ utrudnia efektywną regenerację organizmu. W praktyce również skumulowany urlop wypoczynkowy jest często wykorzystywany do „nadrabiania zaległości” w pracy naukowej, co uniemożliwia odtworzenie zdolności do pracy. Problemem może być również zachowanie prawa do odpoczynku w niedzielę. Pracownik pracujący w niedzielę powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy. Praca wykonywana w niedzielę negatywnie wpływa na zachowanie równowagi pomiędzy pracą a życiem pozazawodowym, zwłaszcza rodzinnym. Pracodawca, który zatrudnia pracowników naukowo-dydaktycznych na studiach niestacjonarnych, obejmujących zajęcia w weekendy, powinien zatem w taki sposób ułożyć ich harmonogram zajęć, aby mieli zapewniony niedzielny wypoczynek przynajmniej z taką częstotliwością, jak inni pracownicy. Sposób realizacji prawa do wypoczynku ma bardzo duże znaczenie dla ochrony przed skutkami stresu i przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu. W związku z tym pracodawca powinien uświadamiać pracownikom, np. przez szkolenia, znaczenie wypoczynku dla procesu pracy. Udowodnione jest bowiem, że intensywna praca bez wypoczynku nie przynosi oczekiwanych rezultatów, lecz przeciwnie, może pogarszać efektywność. Wydaje się, że zwłaszcza w przypadku pracy naukowej brak wypoczynku może mieć destrukcyjny wpływ na kreatywność, koncentrację, a w konsekwencji na rezultaty pracy. Ponadto, jak wynika z badań, optymalizacja relacji między pracą zawodową a życiem pozazawodowym wspomaga rozwój zawodowy<sup>16</sup>.

Ważnym elementem modelu zatrudniania pracowników akademickich jest ocena ich pracy. Wszyscy nauczyciele akademicki podlegają okresowej ocenie, w szczególności w zakresie należytego wykonywania obowiązków naukowych, organizacyjnych i dydaktycznych. Oceny dokonuje podmiot wskazany w statucie uczelni, nie rzadziej niż raz na dwa lata lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której nauczyciel akademicki jest zatrudniony. Oceny nauczyciela akademickiego posiadającego tytuł naukowy profesora, zatrudnionego na podstawie mianowania, dokonuje się nie rzadziej niż raz na cztery lata (art. 132 p.s.w.). Biorąc pod uwagę stosunkowo krótki okres oceny większości nauczycieli akademickich, a z drugiej strony coraz wyższe wymagania dotyczące umiejętności, ilości i jakości wykonywanej pracy, pracownikom naukowo-dydaktycznym, zwłaszcza obciążonym prowadzeniem dużej ilości zajęć, może być coraz trudniej spełnić stawiane im wymagania co do pracy naukowej, co stanowić może dodatko-

<sup>16</sup> R. Tomaszewska-Lipiec, op. cit., s. 17 i nast.

wy czynnik zwiększający stres związany z pracą. Należałoby zatem skorelować wysokie wymagania w zakresie pracy naukowej i uzyskiwania kolejnych stopni naukowych z wymiarem pracy dydaktycznej i organizacyjnej. System ocen powinien być przede wszystkim narzędziem służącym rozwojowi pracowników przez refleksję nad efektami pracy. Ocena powinna zatem np. umożliwić zachowanie właściwych proporcji między poszczególnymi rodzajami działalności np. dydaktyczną i naukową, pomóc zidentyfikować czynniki, które utrudniają osiąganie zadowalających efektów pracy. Wreszcie powinna pozwolić na ocenę gotowości do osiągnięcia kolejnego stopnia lub tytułu naukowego.

Ciągle aktualnym problemem związanym z zatrudnieniem nauczycieli akademickich jest kwestia wynagrodzenia – adekwatnego do ilości i jakości świadczonej pracy. Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej do czasu objęcia ich układem zbiorowym pracy lub regulaminem wynagradzania określa rozporządzenie<sup>17</sup>. Słusznie wskazuje się w literaturze, że sposób ustalenia wynagrodzenia nauczycieli akademickich cechuje złożoność i nieprzejrzystość<sup>18</sup>. Jeszcze ważniejsze jest to, że system wynagradzania nauczycieli akademickich nie zawiera elementów motywujących, a więc uzależniających jego wysokość od indywidualnego zaangażowania i osiągniętych wyników. Wynagrodzenie powinno stanowić czynnik motywujący, a pracownicy powinni mieć świadomość, że mają wpływ na uzyskany wynik<sup>19</sup>. Ponadto istniejący system wynagradzania nie daje pracownikom możliwości uzyskania materialnej satysfakcji z pracy. Satysfakcję z pracy powinien dawać nie tylko prestiż społeczny czy zawodowy, ale również wynagrodzenie adekwatne do rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy. Niskie wynagrodzenia zmuszają pracowników do podejmowania dodatkowego zatrudnienia, co zwykle odbija się negatywnie zwłaszcza na ich pracy naukowej.

### 3. Obowiązki pracodawcy

Pracodawca obowiązany jest chronić życie oraz zdrowie pracowników i organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne wa-

---

<sup>17</sup> Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 11 grudnia 2013 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej, Dz.U. z 2013, poz. 1571 ze zm.

<sup>18</sup> P. Nowik, *Wynagrodzenie nauczyciela akademickiego w uczelni publicznej*, (w:) *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, W. Sanetra (red.), Warszawa 2015, s. 412.

<sup>19</sup> K. Walczak, *Wynagradzanie nauczycieli akademickich i metody motywacyjne*, Maszynopis referatu ogłoszonego na konferencji w Poznaniu w dniu 15 stycznia 2016 r.



runki pracy (art. 207 k.p.). Regulacje prawne tworzą po stronie pracodawcy obowiązki i dają możliwość zwalczania stresu, jako czynnika, który w większym nasileniu może być destrukcyjny dla zdrowia pracownika<sup>20</sup>. Mimo tego należy wspierać starania o wprowadzenie zmian legislacyjnych, które wzmocniłyby walkę ze stresem w środowisku pracy, np. przez wpisanie do definicji środowiska pracy w rozporządzeniu w sprawie ogólnych przepisów bhp czynników psychospołecznych<sup>21</sup>.

Pracodawca powinien podejmować działania mające na celu ograniczenie narażenia na stres i przez to ograniczać prawdopodobieństwo wystąpienia niekorzystnych zmian w organizmie pracownika. Mając świadomość istniejących zagrożeń związanych ze stresem w pracy i wypaleniem zawodowym, uczelnia zatrudniająca nauczycieli akademickich odpowiada za ograniczenie źródeł stresu w miejscu pracy i powinna wdrażać strategię ochrony przed jego skutkami. Ogromne znaczenie mają zwłaszcza uprawnienia pracodawcy związane z organizacją pracy. Pracodawca powinien właściwie organizować pracę i umożliwiać prawidłowe korzystanie z prawa do wypoczynku. Pierwszoplanowe znaczenie ma w związku z tym zwracanie uwagi na to, aby planując indywidualne rozkłady zajęć pracowników naukowo-dydaktycznych godzić efektywne wykorzystywanie czasu pracy z możliwościami pracowników. A zatem „komasować” zajęcia dydaktyczne w taki sposób, aby nie przeciążać np. strun głosowych. Ponadto należy dbać o właściwe zróżnicowanie pensum dydaktycznego poszczególnych pracowników, tak aby były w nim różne rodzaje zajęć dydaktycznych tj. wykłady, konwersatoria, seminaria. Ponadto ogólna liczba godzin dydaktycznych powinna być tak określona, aby umożliwiać pracownikowi spełnienie wszystkich stawianych mu wymagań, w tym w zakresie pracy naukowej.

Duże znaczenie z punktu widzenia walki z czynnikami wywołującymi stres ma również szkolenie pracowników. Przez szkolenia zwiększa się kompetencje i umiejętności pracowników. Pracownicy posiadający lepsze umiejętności i kwalifikacje zawodowe lepiej radzą sobie z wykonywaniem nałożonych na nich obowiązków, jak również z sytuacjami trudnymi i obciążeniem pracą. Chodzi w szczególności o szkolenia, które umożliwią bardziej efektywną pracę, zarówno dydaktyczną, jak i naukową. Stawianie wysokich wymagań bez przygotowania do pracy powoduje, że praca jest stresująca. Konieczne jest zatem szkolenie pracowników np. z nowoczesnych metod nauczania, ponieważ metody te pozwalają z jednej strony na uzyskanie przez studentów lepszej wiedzy, kompetencji i umiejętności,

<sup>20</sup> B. Surdykowska, *Stres związany z pracą*, Monitor Prawa Pracy 2007, Nr 2, s. 64 i nast.

<sup>21</sup> Pracownicy i pracodawcy chcą wspólnie walczyć ze stresem w miejscu pracy, „Gazeta Prawna” z dnia 31 marca 2014 r.

a z drugiej strony inaczej angażują nauczyciela niż tradycyjne formy kształcenia, np. wykłady, przez co ogranicza się m.in. wysiłek głosowy. Jeśli chodzi o pracę naukową, biorąc pod uwagę szczególnie charakter pracy i wymaganą samodzielność w zakresie jej organizowania, konieczne jest prowadzenia szkoleń z organizacji czasu pracy, wystąpień publicznych, ale również technik operowania głosem i obsługi odpowiednich programów komputerowych. Przydatne jest, moim zdaniem, również prowadzenie szkoleń dotyczących samego stresu i wypalenia zawodowego, pozwala to bowiem pracownikom i ich przełożonym na rozpoznanie symptomów stresu i wypalenia zawodowego i poznanie sposobów oraz technik radzenia sobie z problemem.

Niezwykle ważne z punktu widzenia walki ze stresem i wypaleniem zawodowym jest podnoszenie wśród osób zajmujących stanowiska kierownicze kompetencji w zakresie zarządzania pracownikami. Powinni oni świadomie budować zespoły składające się ze współpracowników, którzy wzajemnie się uzupełniają i świadczą sobie wsparcie w sytuacjach trudnych. W tym kontekście ważne jest, że obowiązkiem pracodawcy jest kształtowanie zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy, a więc również wpływanie na właściwe kształtowanie się relacji między ludźmi. Jest to istotne zwłaszcza wówczas, gdy zwiększa się obciążenie pracą, co może stanowić źródło konfliktów w zespole. Kierownicy poszczególnych jednostek realizują zwykle cele organizacji, jaką jest uniwersytet czy wydział. Cele organizacji powinny przekładać się na zadania stawiane pracownikom. Pracownicy powinni np. wraz z przełożonymi wyznaczać cele, które w kolejnych okresach chcą osiągnąć. Oceny pracowników powinny umożliwić rozliczenie ich z wykonania założeń, ale również zwracać uwagę na konieczność uruchomienia wsparcia, np. przez powołanie dodatkowych jednostek administracyjnych oferujących fachową pomoc i odciążających od czasochłonnych obowiązków biurokratycznych. Znajomość oczekiwań i celów organizacji, reguł oceny efektów pracy oraz związanych z tym konsekwencji, pomaga zwalczać stres, ponieważ daje możliwość planowania i poczucie wpływu.

Na uwagę zasługuje również kwestia doboru pracowników do pracy. Ustawa przewiduje istnienie stanowisk naukowych, dydaktycznych i naukowo-dydaktycznych, co jest konsekwencją faktu, że praca naukowa i dydaktyczna wymaga różnych umiejętności i kompetencji, a nie wszyscy posiadają je w równym stopniu. A zatem wybór osób do wykonywania pracy naukowo-dydaktycznej jest ważny. Nie jest dobrze, że obecna ustawa nie tworzy odpowiedniego modelu kariery zawodowej nauczycielom akademickim zatrudnionym na stanowiskach dydaktycznych, a stanowiska dydaktyczne traktowane są często jako alternatywa dla osób, które nie uzyskały stopnia naukowego w wymaganym czasie. Kształcenie studentów

wymaga szczególnej uwagi, wyrażającej się również powierzaniem pracy ze studentami osobom posiadającym odpowiednią wiedzę, umiejętności i kompetencje i decydującym się świadomie na wybór drogi kariery dydaktycznej, jako odrębnej i pełnowartościowej drogi rozwoju zawodowego nauczyciela akademickiego.

W modelu zatrudnienia nauczycieli akademickich wiele elementów zostało określonych jedynie ramowo w prawie o szkolnictwie wyższym, a szczególne regulacje pozostawiono do doprecyzowania autonomicznie uczelniom w statucie lub uchwałach senatu. To w statucie określa się tryb i warunki postępowania konkursowego prowadzonego w związku z zatrudnieniem nauczyciela akademickiego (art. 118a p.s.w.), okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nie posiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nie posiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów (art. 120 p.s.w.), kryteria oceny oraz tryb jej dokonywania (art. 132 p.s.w.). Senat określa zasady oraz tryb powierzania zajęć ponadwymiarowych za zgodą nauczyciela akademickiego (art. 131 ust. 2 u.s.w.), tryb udzielania urlopu wypoczynkowego (art. 133 ust. 7 p.s.w.). Z powyższego wynika zatem, że walka z nadmiernym stresem i wypaleniem zawodowym w przypadku nauczycieli akademickich zależy w dużym stopniu od świadomości i chęci rozwiązywania problemów przez osoby odpowiedzialne za tworzenie prawa wewnątrz samych uczelni. Istotne jest, aby osoby pełniące na uczelniach funkcje kierownicze miały świadomość zagrożeń psychospołecznych występujących w środowisku pracy i w sposób świadomy wykorzystywały posiadane możliwości organizacyjne, aby ograniczać źródła stresu i przeciwdziałać zjawisku wypalenia zawodowego wśród nauczycieli akademickich. Ponadto, to właśnie kierownicy jednostek organizacyjnych mogą dać realne wsparcie pracownikom, którzy borykają się z problemem wypalenia zawodowego. *De lege ferenda* należy również rozważyć wprowadzenie dodatkowych dłuższych urlopów dla pracowników, zarówno po to, by przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu nauczycieli akademickich, jak i pomóc odbudować zdolność do pracy pracownikom już dotkniętym tym wypaleniem.



Część druga

---

# Wynagradzanie nauczyciela akademickiego



## Wynagradzanie nauczycieli akademickich i metody motywacyjne<sup>1</sup>

*Jaka praca taka płaca*

### Wprowadzenie

Zgodnie z najczęściej cytowanymi w doktrynie teoriami na temat zarządzania zasobami ludzkimi, pieniądze nie są jedynym czynnikiem motywującym pracowników, bowiem są w stanie zaspokoić tylko dwa pierwsze szczeble w piramidzie Masłowa (potrzeby fizjologiczne i bezpieczeństwa)<sup>2</sup>, natomiast wg dwuczynnikowej teorii Herzberga wynagrodzenie stanowi jedynie czynnik higieny, który sam w sobie nie motywuje, ale jego brak lub też zbyt niska wysokość powodują, że pracownik jest zdemotywowany<sup>3</sup>. Tak więc w praktyce należy przyjąć, że jedynie nieliczni byliby skłonni pracować, gdyby nie otrzymywali za to wynagrodzenia<sup>4</sup>.

Ta konstatacja wydaje mi się zasadna przy analizie problematyki wynagradzania nauczycieli akademickich, dla których płaca, ze względu na istniejące w naszym kraju uwarunkowania prawne<sup>5</sup>, niewątpliwie nie stanowi głównego motywatora do pracy. Gdyby bowiem tak było, większość wy-

---

<sup>1</sup> Niniejsze opracowanie oparte jest w niektórych częściach na tekście mojego *Komentarza do art. 151-158 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym*, (w:) *Akademickie Prawo Pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 317 i nast.

<sup>2</sup> M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa 2000, s. 112.

<sup>3</sup> A. Zakrzewska-Bielawska, *Podstawy zarządzania: Teoria i ćwiczenia*, Warszawa 2012, s. 335.

<sup>4</sup> J.A. Roossiter, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w małym przedsiębiorstwie*, Warszawa 2000, s. 262.

<sup>5</sup> Patrz ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym Dz.U. z 2012 r. poz. 572 oraz wydane na jej podstawie rozporządzenie MNSW z dnia 11 grudnia 2013 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej Dz.U. z 2013 r. poz. 1571 ze zm.

kładowców opuściłaby mury uczelni wyższych, szukając i najczęściej znajdując inne miejsca zarobkowania, w których wynagrodzenie jest zdecydowanie wyższe.

Nie oznacza to jednak, że kwestia regulacji prawnych dotyczących wynagradzania, na których skupię się w dalszej części opracowania, nie powinna być przedmiotem krytycznej analizy, zarówno od strony prawa pracy, jak i motywacyjnej, a tak w zasadzie demotywacyjnej<sup>6</sup>, na co zresztą zwraca uwagę raport przygotowany na zlecenie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego<sup>7</sup>.

Poniższe rozważania będą stanowić próbę odpowiedzi na problem postawiony w tytule, przy czym nie będą się one ograniczały tylko do analizy dogmatycznej przepisów, ale będą uwzględniały dorobek innych nauk, w tym zwłaszcza teorii zarządzania zasobami ludzkimi.

## 1. Zasady wynagradzania

Jako punkt odniesienia do dalszych rozważań biorę autorską koncepcję zasad wynagradzania, których katalog stworzyłem co prawda na potrzeby pracodawców – przedsiębiorców, ale w większości przypadków mogą one znaleźć odpowiednie zastosowanie również do pracowników uczelni wyższych<sup>8</sup>. Wynika to również z faktu, że problematyka wynagradzania jest także przedmiotem prawa międzynarodowego, które nie różnicuje uprawnień pracowników w zależności od rodzaju zatrudniających ich podmiotów<sup>9</sup>. Zasady te wynikają nie tylko z analizy przepisów, ale również, jak

---

<sup>6</sup> Jak wskazuje się zresztą w doktrynie konstrukcję prawną wynagrodzenia za pracę nauczycieli akademickich sektora publicznego cechuje znaczna złożoność i nieprzejrzystość. Najistotniejsza konstrukcja prawna wynagrodzenia oparta jest na typowej dla sfery budżetowej – jednostronnej uznaniowości. Kolejną cechą jest swoista nieadekwatność do zmieniającego się sposobu funkcjonowania uczelni wyższych. P. Nowik, *Wynagrodzenie nauczyciela akademickiego w uczelni publicznej*, (w:) *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015, s. 412 i nast.

<sup>7</sup> Raport końcowy: *Analiza zasobów kadrowych w uczelniach na poszczególnych kierunkach i wypracowanie zasad etatyacji*, Warszawa 2010, s. 150.

<sup>8</sup> Szerzej patrz K. Walczak, *Zasady wynagradzania pracowników wynikające z prawa pracy i ich porównanie z praktyką firm oraz teorią zarządzania personelem*, (w:) *Aktualne problemy zarządzania – teoria i praktyka. Monografia naukowa z okazji 40-lecia Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego*, Warszawa 2012, s. 187 i nast.

<sup>9</sup> Szerzej patrz K. Walczak, *Zasady wynagradzania za pracę w regulacjach międzynarodowych i ich wpływ na ustawodawstwo polskie*, (w:) *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, Warszawa 2011, s. 296 i nast.

wskazałem wyżej, uwzględniają dorobek doktryny zarządzania zasobami ludzkimi oraz katolickiej nauki społecznej. W naukach tych wskazuje się na pierwszym miejscu na konieczność ustalania warunków wynagradzania w ramach dialogu partnerów społecznych, co wynika bezpośrednio z polskiego, jak i międzynarodowego prawa pracy<sup>10</sup> i jest również założeniem docelowym obecnie obowiązujących przepisów, wynikającym z art. 152 ust. 3 ustawy Prawo o Szkolnictwie Wyższym.

Z tego punktu widzenia nie ma przy tym znaczenia czy tak jak w przypadku uczelni państwowych główna część pieniędzy na wynagrodzenia pochodzi z budżetu państwa<sup>11</sup>, czy też, tak jak w przypadku uczelni prywatnych pochodzi z innych źródeł, bowiem w każdym przypadku negocjacje płacowe muszą być i tak prowadzone w ramach dostępnych środków.

Można oczywiście postulować zmianę przepisów i zwiększenie wielkości funduszy publicznych przyznawanych na ten cel, ale jest to jednak problem polityczny, a nie prawny, który nie jest przedmiotem niniejszej analizy.

## 2. Wynagrodzenie zasadnicze

W świetle tego co powiedziano w punkcie 1, należy postawić pytanie, co powinno stanowić podstawę do ustalania wysokości wynagrodzenia zasadniczego, jako najważniejszego elementu pakietu wynagrodzeniowego, realizującego podstawową zasadę, jaką jest **ekwiwalentność zmodyfikowana**. A w języku potocznym odpowiada na hasło – jaka praca taka płaca.

Aby dojść do realizacji zasady ekwiwalentności zmodyfikowanej niezbędna jest prawidłowa realizacja innej **zasady – godziwości** wynikającej bezpośrednio z art. 13 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy<sup>12</sup>, która realizuje również funkcję społeczną wynagradzania<sup>13</sup>. Polega ona przede wszystkim na wprowadzeniu minimalnych stawek wynagrodzenia

---

<sup>10</sup> Szerzej patrz K. Walczak, *Dialog społeczny oraz kompetencje związków zawodowych w zakresie kształtowania wynagrodzeń i przyznawania innych świadczeń*, (w:) *System prawa pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 945 i nast. oraz 448 i nast.

<sup>11</sup> Chociaż już obecnie istnieje możliwość wykorzystywania na ten cel również środków pozabudżetowych. Przykładowo, zgodnie z § 20 cytowanego wyżej rozporządzenie MNSW z dnia 11 grudnia 2013 r., pracownikowi wykonującemu pracę w podstawowej jednostce organizacyjnej uczelni, która otrzymała dotację podmiotową na dofinansowanie zadań projakościowych, o jakiej mowa w art. 94b ust. 1 pkt 1-3 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym może zostać przyznany w ramach tych środków dodatek do wynagrodzenia.

<sup>12</sup> Dz.U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm.

<sup>13</sup> Szerzej zob. K. Walczak, *Funkcje wynagrodzeń w społecznej gospodarce rynkowej – teoria i praktyka*, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 2012, s. 109 i nast.



zasadniczego, które przewyższają standardy wynikające z ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę<sup>14</sup>, co jest już obecnie realizowane, za pośrednictwem załączników do cytowanego wyżej rozporządzenia MNSW z 11.12. 2013 r. Natomiast należy podkreślić, że subiektywne podejście poszczególnych pracowników do tego czy ich wynagrodzenie jest godziwe nie jest przedmiotem oceny prawa<sup>15</sup>, chociaż oczywiście zbyt niskie na pewno będzie miało negatywny wpływ na motywację<sup>16</sup>.

Aby w praktyce zrealizować obydwie zasady, wydaje się niezbędne dokonanie rzetelnej oceny wartości poszczególnych stanowisk pracy w relacjach między sobą, co w nauce zarządzania personelem nazywa się wartościowaniem stanowisk pracy. Na początku należałoby więc dokładnie określić zakres obowiązków, czy, jak mówi się w teorii zarządzania, odpowiedzialności poszczególnych stanowisk lub ich grup, bez względu na to jak stanowiska te obecnie są nazywane. Jeżeli chodzi o kryteria, jakie powinny być brane pod uwagę, to można w tym względzie skorzystać z metod wartościowania stosowanych przez firmy doradcze<sup>17</sup>, natomiast czy będzie to jednolity model dla wielu uczelni, czy też autonomiczny na poziomie każdej z nich, o tym zadecydowałyby poziom negocjacji ze związkami zawodowymi<sup>18</sup>. Osobiście wydaje mi się, że na podstawie doświadczeń z sektora pry-

---

<sup>14</sup> Dz.U. z 2015, poz. 2008.

<sup>15</sup> Jak słusznie wskazuje bowiem SN w wyroku z dnia 29 maja 2006 r. I PK 230/05 z prawa do godziwego wynagrodzenia (art. 13 k.p.) pracownik nie może wywodzić roszczenia o podwyższenie wynagrodzenia za pracę, poza żądaniem jego wyrównania do poziomu wynagrodzenia minimalnego.

<sup>16</sup> Szerzej zob. K. Walczak, *Pojęcie płacy godziwej w ujęciu multidyscyplinarnym*, (w:) *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego*, red. G. Uścińska, Warszawa 2013, s. 340 i nast.

<sup>17</sup> Firmy te, mając uniwersalne narzędzia mogą przeprowadzić taką procedurę u wszystkich pracodawców (szerzej patrz K. Walczak, *Wartościowanie stanowisk pracy ustawowym obowiązkiem pracodawcy*, MoPr 2004, Nr 9, s. 241 i nast.), w tym również w sektorze budżetowym, o czym piszę szerzej w kontekście zasad wynagradzania pracowników sądów (patrz K. Walczak, *Wartościowanie pracy pracowników sądów – założenia teorii i możliwości praktyki*, (w:) *Zatrudnianie pracowników sądów z perspektywy prawa pracy i zarządzania*, red. A. Rycak, Warszawa 2014, s. 145 i nast.).

<sup>18</sup> Jak bowiem słusznie wskazuje się w doktrynie w aktualnym stanie prawnym zasadniczy mechanizm wartościowania pracy oparty jest na statycznej regule uwzględniającej jedynie poszczególne kategorie stanowisk naukowo-dydaktycznych. Hierarchia płac nie opiera się na wartości poszczególnych stanowisk z uwzględnieniem trudności pracy, wyprofilowanego opisu wymagań wobec pracy, a raczej jest rodzajem wynagradzania za nabyte kompetencje. Zakłada się bowiem, że posiadane kompetencje gwarantują profesjonalizm i efektywność realizacji celów, jakie wiąże uczelnia z zatrudnianym nauczycielem akademickim.

watnego można jednak domniemywać, że negocjacje płacowe, ze względu na różną kondycję finansową, a także różne oczekiwania pracowników, będą odbywały się na poziomie uczelni, co stanowi najpełniejszy wyraz wdrożenia zasady partykularyzmu. W wyniku zwartościowania stanowisk na potrzeby wynagradzania pojawi się ich hierarchia w postaci taryfikatora. Takie zaś działanie będzie realizacją **zasady formalizmu**<sup>19</sup>, która w bezpośredni sposób wynika z art. 78 § 2 kodeksu pracy, zgodnie z którym wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku regulują autonomiczne źródła prawa pracy.

Tak ukształtowany taryfikator nie musiałby wiązać się z jakąkolwiek zmianą nazw stanowisk, ale pokazywałby, że z punktu widzenia „wartości” stanowiska, czym innym jest np. profesor kierujący katedrą kilkusobową, a czym innym kilkudziesięciosobową. W obecnym stanie prawnym jedynym wyznacznikiem tej wartości jest dodatek funkcyjny, natomiast przy dominującym poglądzie o konieczności upraszczania składników wynagrodzenia wydaje się, że należałoby go włączyć do wynagrodzenia zasadniczego, bowiem w aktualnym brzmieniu jest on zbyt sztywny i nie oddaje różnorodności poszczególnych stanów faktycznych. Podobnie sytuacja wygląda w przypadku „obszaru oddziaływania” danego stanowiska i jego wpływu na funkcjonowanie uczelni. I tak czym innym jest stanowisko odpowiadające za budżet o wartości kilkuset tysięcy złotych, a czym innym kilku czy kilkunastu milionów złotych. Są to oczywiście tylko przykładowe różnice, które należałoby wziąć pod uwagę przy określaniu wartości stanowiska. Natomiast sama wartość punktowa stanowiska nie przesądza jeszcze o wysokości wynagrodzenia. Można sobie oczywiście wyobrazić taryfikatory punktowe, zgodnie z którymi wysokość wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach byłaby określana jedną kwotą, ale bardziej zasadne wydaje się ustalenie na każdym stanowisku widełek wynagrodzenia (od – do), co miało miejsce w pierwotnym brzmieniu ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, obowiązującym do dnia 31 grudnia 2011 r., i jest preferowane w nauce prawa pracy<sup>20</sup> lub też tylko od ..., co ma miejsce w aktualnie obowiązujących regulacjach dotyczących wynagradzania nauczycieli academic-

---

kim, co nie zawsze odpowiada rzeczywistości (P. Nowik, *Wynagrodzenie nauczycieli...*, op. cit., s. 415).

<sup>19</sup> Szerzej patrz K. Walczak, *Zasada formalizmu wynagradzania w ujęciu historycznym i praktyka jej stosowania*, (w:) 40 lat Kodeksu Pracy, red. Z. Góral, M.A. Mielczarek, Warszawa 2015, s. 179 i nast.

<sup>20</sup> Patrz np. G. Goździewicz, *Układy zbiorowe pracy. Komentarz. Przepisy związkowe*, Bydgoszcz 1994, s. 42.

kich i znajduje również poparcie wśród części doktryny<sup>21</sup>, co ma stanowić pełniejszy przejaw **zasady uprzywilejowania, zwanej też zasadą korzyści**<sup>22</sup>. Natomiast konkretna wysokość wynagrodzenia poszczególnych pracowników opierałaby się na wynikach ocen okresowych. Wymagałoby to jednak ustalenia celów, jakie mają w danym okresie realizować poszczególni pracownicy, w tym również profesorowie tytularni, co powinno być określone, a także egzekwowane bezpośrednio na poziomie jednostek organizacyjnych uczelni.

Jeżeli wszystkie lub większość uczelni przeprowadzi wartościowanie tą samą metodą, będzie istniała możliwość ustalenia rzeczywistego rynku wynagrodzeń pracowników szkół wyższych, co przy coraz wyraźniejszej „walce o talenty” może mieć istotne znaczenie w polityce personalnej poszczególnych podmiotów. Przy czym proces wartościowania stanowisk w celu uwzględnienia zmian w zakresie obowiązków i odpowiedzialności powinien być przeprowadzany w sposób stały przez funkcjonujący w każdej uczelni zespół ds. wartościowania stanowisk pracy.

Na zakończenie rozważań o kwestii wynagradzania zasadniczego należy wspomnieć o konieczności stosowania **zasady gotówkowości**, z której wynika obowiązek wypłaty wynagrodzenia zasadniczego w pieniądzu w stałym – z góry określonym terminie. Przy czym wynagrodzenie powinno być wypłacane z dołu, na co zresztą wskazuje bezpośrednio art. 85 § 2 kodeksu pracy, gdyż świadczenie to przysługuje za pracę wykonaną. Tymczasem w przypadku nauczycieli akademickich aktualnie obowiązujące przepisy przewidują inne rozwiązanie, bowiem zgodnie z § 27 rozporządzenia MNSW z dnia 11 grudnia 2013 r. wynagrodzenie zasadnicze jest wypłacane nauczycielowi akademickiemu z góry. Budzi to poważne wątpliwości aksjologiczne z punktu widzenia zgodności z zasadą ekwiwalentności zmodyfikowanej. Poza tym takie ukształtowanie terminu wypłaty wynagrodzenia może powodować problemy w przypadku dokonywania odliczeń, o których mowa w art. 87 § 7 kodeksu pracy. Tak więc, zasadne byłoby przeanalizowanie zmiany terminu wypłaty wynagrodzenia na zgodne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy, bowiem brakuje, moim zdaniem, obiektywnych powodów, aby utrzymywać to rozróżnienie w stosunku do większości pracowników, w tym również zatrudnionych w sektorze publicznym.

<sup>21</sup> Patrz np. W. Szubert, *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960, s. 201.

<sup>22</sup> Szerzej patrz K. Walczak, *Zasada korzyści w wynagradzaniu Księga Jubileuszowa dedykowana Profesor Teresie Liszcz*, red. A. Kosut, W. Perdeus, *Studia Iuridica Lublinensia*, vol. XXIV, Lublin 2015, s. 271.

### 3. Świadczenia wynikowe

Kolejnym przejawem wdrożenia zasady ekwiwalentności zmodyfikowanej jest realizacja przez szeroko rozumiane wynagrodzenie, zwane przeze mnie wynagradzaniem<sup>23</sup> funkcji motywacyjnej, czemu w najpełniejszy sposób odpowiadają świadczenia wynikowe (a więc w pierwszym rzędzie premia i nagrody). Ich specyfiką jest, że powinny być przyznawane pod warunkiem spełnienia przez pracownika określonych zadań, najczęściej na podstawie systemu ocen. Przy czym wysokość środków na ten cel powinna wynikać z autonomicznych źródeł prawa pracy, co jest powiązane z kulturą organizacyjną która wbrew pozorom może być bardzo różna w poszczególnych ośrodkach akademickich i wiąże się z **zasadą partykularyzmu**<sup>24</sup>. Środki na ten cel mogą pochodzić w części z aktualnie istniejącego dodatku specjalnego, bowiem ta jego część, która jest przyznawana za stałe zwiększenie obowiązków powinna, ze względu na podniesienie wartości pracy (w ramach procedury wartościowania), zostać włączona do wynagrodzenia zasadniczego.

Premia dla prawidłowej realizacji funkcji motywacyjnej musi być wyraźnie odróżniona od nagrody, aby uniknąć wątpliwości i sporów, jakie często pojawiają się w praktyce ich stosowania, czego przykładem jest stosowanie nieprawidłowego pojęcia premia uznaniowa<sup>25</sup>. I tak zgodnie z założeniami teorii zarządzania zasobami ludzkimi<sup>26</sup>:

- 1) Premia powinna być uzupełnieniem płacy zasadniczej. Dominującą część łącznego wynagrodzenia powinna stanowić płaca zasadnicza, bez względu na sposób premiowania. Zbyt duży udział premii w wynagradzaniu może doprowadzić do tego, że pracownik skupi się przede wszystkim na osiągnięciu efektów premiowanych, uznając płacę zasadniczą jako składową wynagrodzenia wynikającego z samego faktu zatrudnienia;

---

<sup>23</sup> Autorską koncepcję pojęcia wynagradzanie prezentuję w opracowaniu *Aksjologiczne podstawy wynagradzania zatrudnionych w gospodarce postindustrialnej – wybrane zagadnienia*, (w:) *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. M. Skąpski, K. Ślęzak, Poznań 2014, s. 183.

<sup>24</sup> Szerzej na ten temat patrz K. Walczak, *Regionalizacja wynagrodzeń a zasada niedyskryminacji pracowników*, Gdańskie Studia Prawnicze, tom XXX, 2013, s. 225 i nast.

<sup>25</sup> Szerzej na ten temat patrz K. Walczak, *Analiza obowiązujących w przedsiębiorstwach systemów premiowych pod kątem ich zgodności z zasadami wynikającymi z teorii zarządzania oraz z wymogami prawa*, (w:) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A.M. Świątkowski, Kraków 2015, s. 335 i nast.

<sup>26</sup> S. Borkowska, *Strategie wynagrodzeń*, Kraków 2001, s. 323 i nast.

- 2) Dla zachowania odpowiedniej relacji pomiędzy premią i wynagrodzeniem zasadniczym należy przestrzegać przyznawania premii tylko w przypadku ponadstandardowych efektów pracy;
- 3) Dobór zadań i stawki premiowe powinny być tak ukształtowane, aby nie zakłócały proporcji płac zasadniczych. Zasada ta związana jest z obliczaniem premii za efekt pracy jako procent płacy zasadniczej;
- 4) System premiowy powinien być przejrzysty i zrozumiały dla każdego pracownika;
- 5) Premie powinny mieć charakter pozytywny – „jaka praca, taka płaca”. Powinno się nagradzać za uzyskane efekty, a nie karać za ich brak;
- 6) Głównym źródłem powodzenia w premiowaniu jest odpowiedni dobór i konstrukcja zadań premiowych oraz adekwatna ocena efektów. Należy dostosowywać kryteria i rodzaje premii do charakteru wykonywanej pracy;
- 7) Premia powinna być dostosowana do potrzeb i oczekiwań pracowników. Należy premiować tym, co dla pracownika jest najbardziej atrakcyjne (np. premiowanie kafeteryjne);
- 8) System premiowy powinien w możliwie największym stopniu gwarantować obiektywność oceny. Powinien opierać się przede wszystkim na kryteriach ilościowych – możliwość samodzielnego wyliczenia wysokości premii, zależnie od uzyskiwanych efektów, dodatkowo wzmacnia jej motywacyjne oddziaływanie;
- 9) Premia powinna nagradzać efekty pracy, które zależne są od pracownika. Zatem powinna odnosić się indywidualnie do poszczególnych pracowników i uzyskiwanych przez nich efektów;
- 10) Termin wypłaty premii nie może być zbyt odległy od momentu wykonania zadań, tak aby pracownik odczuwał zależność pomiędzy efektem pracy a uzyskaną premią.

Natomiast nagrody są zgodne z uzasadnienia uchwały SN z dnia 27 marca 2007 r. II PZP 3/07<sup>27</sup> świadczeniami wyjątkowymi, które mogą być przyznawane za to, co wykracza poza to, do czego pracownik zobowiązuje się, nawiązując stosunek pracy, a więc za to co przekracza jego (zwykle) obowiązki. Wynika to z art. 105 kodeksu pracy, w myśl którego pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu pracy, mogą być przyznane nagrody (i wyróżnienia). Nagrody mogą być więc przyznawane za ponadprzeciętne wykonywanie obowiązków pracowniczych (a nie za „normalnie” wykonywaną pracę) i w związku z tym niejako z istoty rzeczy nie mogą dotyczyć wszystkich pracowników zatrudnionych przez danego pracodaw-

<sup>27</sup> OSNAPiUS Nr 17-18, poz. 243, s. 706.

cę czy też większej ich grupy. Podstawową różnicę między nagrodą a premią najlepiej określa wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 18 lutego 1991 r., w którym czytamy, że skoro regulamin przyznawania premii motywacyjnej nie precyzuje szczegółowych i sprawdzalnych kryteriów ustalania jej wysokości, to pracownik nie może w postępowaniu sądowym skutecznie podważać oceny pracodawcy co do wysokości tej premii, gdyż ma ona w istocie charakter nagrody<sup>28</sup>.

Należy w tym miejscu wskazać, że już dzisiaj przepisy przewidują możliwość przyznawania dla nauczycieli akademickich nagród, dlatego też w tym względzie należy przyrzeć się jedynie prawidłowości praktyki stosowania tego świadczenia i ewentualnej jej korekty, lub też większego doprecyzowania warunków jej przyznawania.

Wskazane wyżej propozycje nie zmieniają faktu, że ze względu na specyfikę branżową należy utrzymać ogólnokrajowe nagrody przyznawane najwybitniejszym naukowcom przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego.

#### 4. Świadczenia uzależnione od stażu pracy

Jeżeli chodzi o praktyczne aspekty stosowania zasady niedyskryminacji<sup>29</sup>, to w tym kontekście należy postawić fundamentalne pytanie o aksjologię w aktualnych uwarunkowaniach stosowania świadczeń stażowych czy też prostego uzależniania wysokości wynagrodzenia zasadniczego od stażu pracy, co było powszechnie praktykowane w poprzednim ustroju. O wątpliwościach co do zasadności stosowania np. dodatku stażowego, może zresztą świadczyć fakt, że świadczenie to przysługuje jedynie pracownikom uczelni publicznych, a nie, jak to było wcześniej, także pracownikom uczelni prywatnych.

W doktrynie – i to zarówno prawa pracy, jak i zarządzania personelem podaje się różne przyczyny wprowadzenia dodatku stażowego. Wskazuje się, że jego celem było zapewnienie ekwiwalentu za utratę sił i zmniejszoną wydajność pracy w starszym wieku oraz potrzeba uznawania i opłacania doświadczenia jako formy wyższych kwalifikacji<sup>30</sup>, honorowanie „wierności” danemu pracodawcy<sup>31</sup>, motywowanie do pozostania u praco-

<sup>28</sup> III Apr 18/90, OSP 1991 Nr 11/12, poz. 306.

<sup>29</sup> Szerzej patrz K. Walczak, *Prohibition of discrimination in wages*, (w:) *The Critique of Law. Independent Legal Studies vol. III Equality*, red. W. Hoff, Wyd. Akademickie i Profesjonalne Akademia Leona Koźmińskiego, s. 335 i nast.

<sup>30</sup> Z. Jacukowicz, *Zmiany wewnętrznej struktury wynagrodzeń*, Warszawa 1996, s. 36.

<sup>31</sup> A. Kijowski, *Pojęcie normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych*, PiZS 1996, Nr 10, s. 35.

dawcy<sup>32</sup>, a także skłonienie pracowników do przejścia z sektora prywatnego do budżetowego, czego przejawem jest zaliczenie do stażu pracy również pracy poza sektorem budżetowym<sup>33</sup>. Inni autorzy są bardziej powściągliwi, jeżeli chodzi o celowość stosowania tego dodatku, wskazując, że uwzględnienia on element doświadczenia zawodowego pracownika, co może (ale nie musi) przekładać się na jakość świadczonej pracy. W mniejszym stopniu, ze względu na posługiwanie się przesłanką ogólnego stażu pracy, dodatek ten stanowi namiastkę rekompensaty z tytułu wkładu pracownika w realizację zadań pracodawcy, choć w przypadku niektórych pracowników nie można wykluczyć występowania również tego aspektu<sup>34</sup>. Wskazane wyżej pozytywne oceny stosowania tego dodatku nie mogą jednak przysłonić istotnych aspektów negatywnych. I tak dodatek stażowy naliczany od wynagrodzenia zasadniczego, znacznie zniekształca relacje płacowe, bowiem pracownicy otrzymują różną płacę za taką samą pracę, co często odbierane jest jako niesprawiedliwy sposób wynagradzania<sup>35</sup>. Ponadto wzrost wynagrodzenia zasadniczego powoduje jednocześnie angażowanie środków płacowych na automatyczny wzrost wysokości tego dodatku<sup>36</sup>. Tymczasem nie każde wydłużenie stażu pracy przyczynia się do wzrostu doświadczenia, co więcej – nie ma jednolitego modelu, który można by zastosować w stosunku do wszystkich zatrudnionych, bowiem nabycie doświadczenia może być mniej lub bardziej wszechstronne, zdobywane szybciej lub wolniej, zależnie od indywidualnych zdolności pracownika<sup>37</sup>. Poza kwestiami, o których mowa powyżej, problematyczne jest, że staż obejmuje nie tylko okresy aktywności zawodowej mającej związek z wykonywaną pracą, ale też jej wykonywanie w zakresie zupełnie nie związanym z aktualną aktywnością zawodową, czy wreszcie okresy nieświadczenia pracy<sup>38</sup>. Tak więc, nawet jeżeli uznać zasadność uwzględniania stażu ogólnego do uprawnień pracowniczych, to wyłą-

---

<sup>32</sup> M. Czerska, (w:) A. Czermiński, M. Czerska, B. Nogalski, R. Rutka, J. Apanowicz, *Zarządzanie organizacjami*, Toruń 2001, s. 332; J. Kaleta, *Wynagrodzenie i świadczenia ze stosunku pracy*, Wrocław 2012, s. 68.

<sup>33</sup> M. Mazuryk, (w:) W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 408. Poglądy dotyczące tej problematyki w zakresie uprawnień członków korpusu służby cywilnej znajdują zastosowanie również do zatrudnionych w uczelniach.

<sup>34</sup> A. Dubowik, Ł. Pisarczyk, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2011, s. 189.

<sup>35</sup> K. Lanz, *Zatrudnianie i zarządzanie personelem*, Warszawa 1994, s. 66.

<sup>36</sup> *Motywowanie w przedsiębiorstwie. Uwalnianie ludzkiej produktywności*, red. Z. Jasiński, Warszawa 1998, s. 29.

<sup>37</sup> L. Kozioł, A. Piechnik-Kurdziel, J. Kopec, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w firmie. Teoria i praktyka*, Warszawa 2000, s. 272.

<sup>38</sup> Szerzej patrz K. Walczak, *Staż pracy jako podstawa różnicowania wynagrodzenia pracowników. Teoria i praktyka*, MoPr. 2014, Nr 3, s. 117 i nast.

czenie z niego doświadczenia zdobytego na podstawie zatrudnienia niepracowniczego, które jest obecnie powszechne wśród pracowników uczelni, stanowi niewątpliwie przejaw dyskryminacji tej ostatniej grupy, co jest sprzeczne zarówno ze standardami europejskimi, jak i polskimi, a konkretnie z ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania<sup>39</sup>. Na te wątpliwości zwracał zresztą uwagę Sąd Najwyższy, który przykładowo w wyroku z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06<sup>40</sup>, wskazywał, że przy powołaniu się pracodawcy na różne kwalifikacje zawodowe i staż pracy oznacza to konieczność wykazania, że miały one znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikom<sup>41</sup>. Podobne wątpliwości pojawiają się przy okazji stosowania nagród jubileuszowych, które w sektorze prywatnym, gdzie nie są one gwarantowane bezpośrednio przez przepisy rangi ustawowej, obecnie są coraz częściej „wykupywane” na rzecz innych świadczeń mających m.in. na celu zwiększenie emerytury<sup>42</sup>.

## Podsumowanie

Wynagradzanie bez względu na to w jakiej branży zatrudnieni są pracownicy musi spełniać 4 cele określone lapidarnie w doktrynie zarządzania zasobami ludzkimi:

- przyciąganie odpowiednich pracowników,
- utrzymanie ich w organizacji, czyli zapobieganie odpływowi kompetentnych i pożądaných pracowników,
- pobudzanie pracowników do osiągnięcia dobrych efektów pracy,
- rozwój pracowników - poszerzanie zakresu wiedzy i umiejętności, uczenie nowych zachowań (np. ze względu na zastosowanie nowych technologii)<sup>43</sup>.

---

<sup>39</sup> Dz.U. Nr 254, poz. 1700 ze zm. Szerzej zob. K. Walczak, *Zakaz dyskryminacji w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie atypowych form zatrudnienia*, MoPr. 2012, Nr 3, s. 119 i n.

<sup>40</sup> OSNAPiUS 2008, nr 7-8, poz. 98.

<sup>41</sup> Szerzej na ten temat patrz K. Walczak, *Praktyczne problemy z interpretacją zasady niedyskryminacji w wynagradzaniu*, (w:) Referaty na XX Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy, Lublin 28-30 maja 2015 r., w druku.


<sup>42</sup> Szerzej na ten temat patrz K. Walczak, *Postanowienia autonomicznych źródeł prawa pracy obowiązujących u pracodawców - przedsiębiorców zwiększające wymiar emerytury*, (w:) *Współczesne problemy prawa emerytalnego*, red. T. Bińczycka-Majewska M. Włodarczyk, Warszawa 2015, s. 209 i nast.

<sup>43</sup> Szerzej patrz S. Borkowska, *Skuteczne strategie wynagrodzeń - tworzenie i zastosowanie*, Warszawa 2012, s. 31.



Oznacza to, że aby przyciągnąć pracowników do pracy należy zapewnić im na tyle atrakcyjne warunki, aby mając wybór, chcieli zostać na uczelni. Dlatego też, mając świadomość ograniczeń finansowych, osoby którym zależy jedynie na wynagrodzeniu w gotówce raczej nie odnajdą się w pracy ze studentami, a nawet jeżeli przyjdą na uczelnię, stosunkowo szybko z niej odejdą. Dlatego też pracownikami, których należy odpowiednio motywować, są osoby dla których głównym motorem działania jest sama praca naukowa, która musi być odpowiednio wynagradzana, oczywiście w ramach posiadanych przez pracodawcę środków. Musi to być realizowane w sposób sprawiedliwy a więc transparentny – dopasowany, w miarę możliwości, do potrzeb i oczekiwań pracowników. Dlatego też wynagradzanie w głównej mierze musi się opierać na regułach lokalnych, uzgodnionych z przedstawicielstwem pracowników, opartych na obiektywnym wartościowaniu stanowisk pracy oraz ocenie, z której będzie wynikało, jakie zadania ma do zrealizowania każdy z pracowników i w jaki sposób się z nich wywiązuje. W tym kontekście na pewno należy zwiększyć rolę zmiennych składników wynagradzania, opartych na efektach a więc przenieść istotną część środków na systemy premiowe czy też nagrody. Niewątpliwie zwiększy to przy ograniczonych środkach finansowych motywację pracowników do osiągnięcia efektów, a nie pozostawania biernymi ze względu na fakt, że wysokość wynagrodzenia w głównej mierze zależy od stopnia i tytułu, a nie od rzeczywistych osiągnięć w pracy.

Czy zmiana ta powinna mieć związek ze świadczeniami opartymi na stażu pracy, to jest kwestia dyskusyjna, ale na pewno staż ten musi być w obiektywny sposób uzasadniony. Albo powinien on obejmować wszystkie okresy aktywności zawodowej – jeżeli to miałyby być uzasadnieniem jego wprowadzenia (a więc również musiałby on uwzględniać okres zatrudnienia niepracowniczego, przy równoczesnym wyłączeniu okresów nieaktywności, a więc np. pobierania zasiłku dla bezrobotnych czy też służby wojskowej), albo też powinien być związany z wiedzą wykorzystywaną przy pracy na aktualnym stanowisku (a więc praca zawodowa związana bezpośrednio z wykonywaną specjalnością, i to zarówno na uczelniach, jak i poza nimi), albo też staż sam w sobie nie powinien być brany pod uwagę jako podstawa przyznawania świadczeń, natomiast kwalifikacje jakie dzięki wcześniejszej pracy zostały nabyte można by wykorzystać przy wartościowaniu stanowisk pracy oraz przy ocenie bieżącej pracy, co spełniałoby cytowany przeze mnie kilkakrotnie postulat – jaka praca taka płaca.



Część trzecia

---

## **Dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego**



## Z problematyki ograniczeń wolności pracy nauczycieli akademickich

Szczególny status nauczycieli akademickich<sup>1</sup> zatrudnionych na podstawie stosunku pracy przejawia się m.in. w ograniczeniach jakie ustawodawca nakłada w związku z wykonywaną przez nich pracą. Jednym z takich ograniczeń jest konieczność uzyskania zgody rektora na podjęcie przez pracownika będącego nauczycielem akademickim dodatkowego zatrudnienia. Kwestię tę na gruncie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym reguluje art. 129. Formuluje on dwa ograniczenia wolności pracy nauczycieli akademickich, a mianowicie: 1) konieczność uzyskania na podjęcie przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia zgody rektora; 2) zakaz podejmowania lub kontynuowania przez nauczyciela akademickiego zatrudnienia u więcej niż jednego dodatkowego pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą.

Zgodnie z art. 129 ust. 1 zd. 2 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym podjęcie lub kontynuowanie przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą wymaga zgody rektora. Unormowanie to ma charakter szczególnie w odniesieniu do przepisów kodeksu pracy regulujących zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej w trakcie trwania stosunku pracy (art. 101<sup>1</sup>, 101<sup>3</sup> oraz 101<sup>4</sup> k.p.). Przepisy te więc nie znajdują zastosowania do stosunków pracy nauczycieli akademickich w zakresie w jakim regulują zakaz konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. Nie jest natomiast wykluczone zawarcie z pracownikiem, na podstawie przepisu kodeksu pracy, umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Wymóg uzyskania zgody dotyczy wyłącznie tych przypadków, gdy dodatkowe zatrudnienie miałyby mieć formę stosunku pracy. Obowiązek ten nie odnosi się więc do przypadków nauczycieli akademickich

---

<sup>1</sup> Por. szerzej *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, pod red. W. Sanetry, Warszawa 2015, passim, K. Dedo-Kurzępa, *Kariera akademicka w świetle przepisów Prawa o szkolnictwie wyższym*, (w:) *Kariera naukowa w Polsce. Warunki prawne, społeczne i ekonomiczne*, red. S. Waltoś A. Rosmus, Warszawa 2012, s. 256-261.

kich zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej czy w ramach niepracowniczych stosunków zatrudnienia. Takie rozróżnienie należy uznać za co najmniej kontrowersyjne. Wykonywanie dodatkowej pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej może być równie niekorzystne dla zapewnienia wysokiego poziomu kształcenia w uczelni co jej świadczenia w ramach stosunku pracy. Z punktu widzenia analizowanych regulacji nie ma znaczenia czy zatrudnienie u dodatkowego pracodawcy obejmuje pełny wymiar czasu pracy, czy jedynie jego część.

Na nauczycieli akademickich został nałożony wymóg uzyskania zgody rektora na podjęcie lub kontynuowanie stosunku pracy u dodatkowego pracodawcy. O ile nie rodzi wątpliwości, kiedy następuje podejmowanie dodatkowego zatrudnienia, to pewne wątpliwości może budzić ustalenie jakie sytuacje miał na myśli ustawodawca, odwołując się do kontynuowania dodatkowego zatrudnienia. Wydaje się, że chodzi tu o przypadki, w których pracownik jeszcze przed nawiązaniem stosunku pracy z uczelnią pozostaje w stosunku pracy z więcej niż jednym pracodawcą prowadzącym działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą. W takim wypadku, jeśli nie uzyska zgody na kontynuowanie tego zatrudnienia, powinien niezwłocznie rozwiązać stosunek pracy z takim pracodawcą.

Wymóg uzyskania zgody rektora dotyczy podejmowania zatrudnienia w ramach stosunku pracy jedynie u podmiotów prowadzących działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą. Podmiotami prowadzącymi działalność dydaktyczną są uczelnie, jak też te jednostki naukowe, w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 34 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, które prowadzą studia doktoranckie. Brakuje natomiast definicji pracodawcy prowadzącego działalność naukowo-badawczą. Z tego względu słusznie argumentuje się, że należy je odczytywać zgodnie z ich potocznym rozumieniem<sup>2</sup>. Podmiotami prowadzącymi działalność naukową-badawczą będą więc jednostki, które w swojej działalności koncentrują się na prowadzeniu badań. Niektórzy autorzy starają się zawęzić zakres przedmiotowy wymogu uzyskania zgody, wskazując, że nie jest ona konieczna na podjęcie dodatkowej pracy u podmiotów prowadzących działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą, gdy praca ta nie polega na wykonywaniu zajęć dydaktycznych lub naukowo-badawczych<sup>3</sup>. W naszej ocenie przesłanki sformułowane w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym nie pozwalają na wyprowadzenie takich wniosków. Art. 129, regulujący tę kwestię, nie warunkuje obowiązku wy-

<sup>2</sup> Por. H. Izdebski, J.M. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 330

<sup>3</sup> Por. W. Sanetra, (w:) *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, pod red. Walerian Sanetra, Marek Wierzbowski, Warszawa 2013, s. 289.

stąpienia o zgodę od rodzaju wykonywanej pracy u dodatkowego pracodawcy, a jedynie od charakteru działalności prowadzonej przez ten podmiot. Z drugiej strony trudno sobie wyobrazić, by w razie podjęcia pracy innej niż dydaktyczna lub naukowa spełnione zostały kryteria zezwalające na odmowę wyrażenia zgody, o których mowa w art. 129 ust. 2 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym.

De lege lata nauczyciel akademicki nie musi zwracać się o uzyskanie zgody od rektora jeśli podejmuje zatrudnienie na podstawie stosunku pracy w jednej z następujących instytucji:

- Kancelarii Sejmu,
- Kancelarii Senatu,
- Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej,
- Kancelarii Prezesa Rady Ministrów,
- urzędach wojewódzkich oraz innych urzędach stanowiących aparat pomocniczy terenowych organów administracji rządowej podległych ministrom lub centralnym organom administracji rządowej,
- Rządowym Centrum Legislacji, Sądzie Najwyższym,
- Biurze Trybunału Konstytucyjnego,
- Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich,
- Biurze Rzecznika Praw Dziecka,
- Biurze Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji,
- Prokuraturii Generalnej Skarbu Państwa w sprawach nie uregulowanych w odrębnych przepisach,
- Krajowym Biurze Wyborczym,
- regionalnych izbach obrachunkowych,
- Biurze Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych,
- Instytucie Pamięci Narodowej – Komisji Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu,
- organach towarzystw naukowych i zawodowych,
- organach wymiaru sprawiedliwości,
- instytucjach kultury,
- władzach Polskiej Akademii Nauk i Polskiej Akademii Umiejętności,
- samorządowych kolegiach odwoławczych<sup>4</sup>.

W naszej ocenie regulacje dotyczące wymogu uzyskania zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia odnoszą się jedynie do relacji z pracodawcą stanowiącym dla pracownika podstawowe miejsce pracy. Pracodawcy, u których zatrudnienie jest dodatkowym miejscem pracy nie mogą więc

---

<sup>4</sup> Por. szerzej B. Cudowski, *Zakres ograniczeń dodatkowego zatrudnienia i prowadzenia działalności gospodarczej przez nauczycieli akademickich*, Państwo i Prawo 2006 z. 12 (730), s. 68.

czynić pracownikowi zarzutu z podjęcia dodatkowej pracy bez uzyskania wcześniejszej zgody na podjęcie dalszego zatrudnienia<sup>5</sup>.

W tym miejscu istotne jest wyjaśnienie pojęcia podstawowego miejsca pracy. Termin ten został zdefiniowany w art. 2 ust. 1 pkt 33 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, zgodnie z którym przez podstawowe miejsce pracy należy rozumieć uczelnię albo jednostkę naukową, w której nauczyciel akademicki lub pracownik naukowy jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, wskazaną w akcie stanowiącym podstawę zatrudnienia jako podstawowe miejsce pracy<sup>6</sup>; w tym samym czasie podstawowe miejsce pracy może być tylko jedno. Nie jest bezwzględnie konieczne, by nauczyciel akademicki miał podstawowe miejsce pracy. Będzie tak w przypadku, gdy w żadnym z aktów na podstawie których następuje nawiązanie stosunków pracy nie zostanie to określone. W takim wypadku pracownik nie będzie zobowiązany do uzyskiwania zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia u żadnego z pracodawców (wyjątek dotyczy nauczycieli pełniących funkcję jednoosobowych organów uczelni o czym poniżej).

Pracownik zwraca się o udzielenie zgody na podjęcie zatrudnienia u konkretnego, dodatkowego pracodawcy. Nie będzie więc prawidłowe wystąpienie o zgodę na podjęcie pracy u jakiegokolwiek dodatkowego pracodawcy. W razie gdyby pracownik wystąpił z takim wnioskiem rektor nie jest uprawniony do wyrażenia zgody<sup>7</sup>.

Wymóg uzyskania zgody rektora na podjęcie lub kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia dotyczy nie tylko, jak to się czasami wskazuje, nauczycieli akademickich pracujących w uczelniach publicznych, ale również tych zatrudnionych w uczelniach niepublicznych<sup>8</sup>. W odniesieniu jednak do tej drugiej grupy ustawodawca zezwolił na odmienne uregulowanie zasad podejmowania dodatkowego zatrudnienia w statucie uczelni. Ustalenie czy pracownicy uczelni niepublicznych będą związani zasadami wynikającymi z art. 129, w tym koniecznością uzyskania zgody, będzie zależało od tego czy do treści jej statutu zostaną wprowadzone postanowienia wyłączające stosowanie komentowanej regulacji. Należy przyjąć, że możliwe jest zarówno całkowite wyłączenie stosowania ograniczeń w zakresie podejmowania dodatkowego zatrudnienia, jak i wprowadzenie ograniczeń łagodniejszych od tych, które zadekretowano w art. 129 (np. wymagających zgody na za-

<sup>5</sup> B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie nauczycieli akademickich (po nowelizacji prawa o szkolnictwie wyższym)*, PiP 2011, z. 9, s. 52.

<sup>6</sup> B. Cudowski, *Zakres ograniczeń...*, op. cit., s. 76-77.

<sup>7</sup> M. Wujczyk, (w:) *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, pod red. K.W. Baran, Warszawa 2015.

<sup>8</sup> A. Bocheńska, *Zatrudnienie i ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, Warszawa 2014, s. 157.

trudnienie dopiero u drugiego lub trzeciego pracodawcy). W statucie uczelni niepublicznej nie można natomiast uregulować zasad podejmowania dodatkowego zatrudnienia w sposób bardziej rygorystyczny niż wynika to z art. 129 p.s.w. Stałoby to w sprzeczności z zasadą korzystności regulowaną art. 9 §2 k.p.

Jak już wskazywano podmiotem uprawnionym do wyrażenia lub odmowy zgody na dodatkowe zatrudnienie jest rektor. Przepisy nie określają w jakiej formie rektor powinien dokonywać tej czynności. W konsekwencji należy przyjąć, że nie ma w tym zakresie wymogu formy pisemnej, choć jest ona pożądana. Nie można podzielić stanowiska, że konieczne jest uzasadnienia decyzji o wyrażeniu lub odmowie wyrażenia zgody<sup>9</sup>.

Przepisy ustawy prawo o szkolnictwie wyższym wskazują dyrektywy, którymi powinien się kierować rektor, odmawiając wydania zgody. Mianowicie zgoda nie może być wyrażona, jeżeli świadczenie usług dydaktycznych lub naukowych u innego pracodawcy zmniejsza zdolność prawidłowego funkcjonowania uczelni lub wiąże się z wykorzystaniem jej urządzeń technicznych i zasobów uczelni<sup>10</sup>.

Pierwsza ze wskazanych przesłanek generuje rozmaite trudności i problemy<sup>11</sup>, poprzez fakt, że w wymiarze podmiotowym odnosi się do uczelni jako całości, a nie jej poszczególnych struktur organizacyjnych. Tekstualne brzmienie normy oznacza, że odmowa rektora na dodatkowe zatrudnienie może nastąpić tylko wówczas, gdy istnieją konkretne i zobiektywizowane fakty, które wskazują, że wykonywanie przez nauczyciela dodatkowej pracy zdysfunkcyjalizuje jej działalność jako całości. W praktyce trudno wyobrazić sobie sytuację, w której dodatkowe zatrudnienie pojedynczego nauczyciela akademickiego pociągałoby takie skutki w skali uczelni, zwłaszcza publicznej, zatrudniającej niejednokrotnie setki pracowników naukowych.

Na tym tle powstaje problem, czy możliwa jest rozszerzająca wykładnia tej normy na inne mniejsze struktury uczelniane, jak wydziały, instytuty, czy katedry. Odpowiedź na tak sformułowane pytanie jest jednoznacznie przecząca. Wynika to faktu, iż art. 129 ust 1 i 2 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym mają przymiot norm szczególnych, stanowiących wyjątek od konstytucyjnej zasady wolności pracy<sup>12</sup>. Zatem jako regulacje wyjątkowe nie

<sup>9</sup> Tak A. Węgrzyn, *O zgodzie rektora na dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego*, PiZS 2012, Nr 12, s. 27.

<sup>10</sup> Por. H. Izdebski, J.M. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 331.

<sup>11</sup> A. Bocheńska, *Zatrudnienie i ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, Warszawa 2014, s. 158.

<sup>12</sup> Por. szerzej B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie nauczycieli akademickich (po nowelizacji prawa o szkolnictwie wyższym)*, PiP 2011, z. 9, s. 53-54.



mogą być zgodnie z dyrektywą *exceptiones non sunt extendendae* w sferze przedmiotowej interpretowane rozszerzająco na struktury bezpośrednio w nich nie przewidziane. Oznacza to w praktyce, że po stronie rektora prawne możliwości odmowy wydania zgody na dodatkowe zatrudnienie mają wyłącznie iluzoryczny charakter, ponieważ musi istnieć obiektywne zagrożenie zmniejszenia zdolności funkcjonowania całej uczelni. W naszej ocenie w tej materii celowa jest korekta obowiązującej regulacji w takim kierunku, żeby dawała rektorowi rzeczywiste uprawnienia. Postulujemy więc przyjęcie w art. 129 ust. 2 prawa o szkolnictwie wyższym, że rektor może odmówić wyrażenia zgody na dodatkowe zatrudnienie, jeżeli zatrudnienie nauczyciela akademickiego u innego pracodawcy prowadzącego działalność naukowo-dydaktyczną zmniejsza zdolność prawidłowego funkcjonowania jednostki organizacyjnej uczelni (np. katedry, wydziału czy instytutu) Tego rodzaju normatywna formuła pozwala zabezpieczyć interesy uczelni, a tym samym zrealizować organizatorską funkcję prawa pracy.

W naszej ocenie, jeśli nie są spełnione przesłanki, którymi rektor powinien się kierować przy podejmowaniu decyzji o odmowie zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia, zgodę taką musi wyrazić<sup>13</sup>. Należy pamiętać, że przepisy ograniczające konstytucyjną zasadę wolności świadczenia pracy powinny być wykładane w sposób zawężający. Jeśli więc ustawodawca określił przypadki, w których zgoda nie może być udzielona, to należy przyjąć, że jego intencją było ściśle uregulowanie kompetencji rektora w tym zakresie i wyłączenie innych okoliczności, w których taka zgoda jest odmawiana.

Rektor jest zobowiązany do podjęcia decyzji w sprawie udzielenia zgody na podjęcie lub kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia w ciągu 2 miesięcy od dnia wystąpienia przez pracownika z prośbą o udzielenie zgody<sup>14</sup>. W tym miejscu powstaje pytanie, co w sytuacji, gdy rektor uchybi temu terminowi. W naszej ocenie nie upoważnia to nauczyciela akademickiego do przyjęcia, że zgoda została wyrażona i może on podjąć lub kontynuować zatrudnienie u dodatkowego pracodawcy. Przemawia za tym tekstualne brzmienie przepisu, który możliwość podjęcia dodatkowego zatrudnienia uzależnia od udzielenia zgody, a nie braku sprzeciwu ze strony zatrudniającej go uczelni. W takich wypadkach nauczyciel akademicki może wystąpić jednak na drogę sądową, żądając udzielenia mu zgody. Zgoda wydana po upływie ustawowego terminu jest skuteczna.

<sup>13</sup> Tak też A. Bocheńska, *Zatrudnienie i ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, Warszawa 2014, s. 160.

<sup>14</sup> Por. H. Izdebski, J.M. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 333.

Innym istotnym problemem na tle stosowania art. 129 prawa o szkolnictwie wyższym jest kwestia dopuszczalności wydawania zgód czasowych na dodatkowe zatrudnienie nauczycieli akademickich. Na jego podstawie tego rodzaju ograniczone temporalnie zgody są nader często wydawane, zaś w niektórych uczelniach tylko taką zgodę można uzyskać<sup>15</sup>. Art. 129 tej kwestii bezpośrednio nie reguluje. Można zatem przyjąć, opierając się na dyrektywie *lege non distinduente*, że tego rodzaju opcja interpretacyjna jest dopuszczalna. Oznacza to, że nauczyciel akademicki każdorazowo przed rozpoczęciem kolejnego roku akademickiego jest zobligowany występować o nową zgodę. Stawia go to jako pracownika corocznie w nader niekomfortowej sytuacji, ograniczając stabilność dodatkowego zatrudnienia. W razie odmowy wydania kolejnej zgody i zaistnienia sporu sądowego możliwe jest zastosowanie klauzuli nadużycia prawa z art. 8 k.p. Tego rodzaju wykładnia tonizuje ewentualną arbitralność decyzji pracodawcy, w sytuacji gdy mamy naruszenie słusznego interesu pracownika akademickiego.

Problemem praktycznym jest też dopuszczalność cofnięcia przez rektora wyrażonej zgody. Ustawa o szkolnictwie wyższym nie przewiduje takiej możliwości. Ze swej strony dopuszczamy jednak takie rozwiązanie<sup>16</sup>, jeżeli została ona wdana na podstawie nieprawdziwych informacji przedstawionych przez nauczyciela akademickiego. Mają wówczas zastosowanie przepisy o wadach oświadczeń woli, z kodeksu cywilnego, albo art. 84 k.c. o błędzie, albo art. 86 o podstępnie. Nie można natomiast cofnąć wyrażonej zgody w razie zmiany w sytuacji organizacyjnej uczelni<sup>17</sup>.

Szczególne zasady uzyskiwania zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia odnoszą się do nauczycieli akademickich będącego organem jednoosobowym uczelni publicznej. Chodzi tu, zgodnie z art. 60 ust. 6 i 8 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, o rektorów, kierowników podstawowych jednostek oraz osoby zajmujące stanowiska organów jednoosobowych wskazane w statucie uczelni niepublicznej. W przypadku osób zajmujących te stanowiska, zgodnie z art. 129 ust. 5 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, zgodę na podjęcie innego zatrudnienia wyraża wskazany w statucie organ kolegialny uczelni<sup>18</sup>. Będzie to w przypadku uczelni publicznej, zgodnie z art. 60 ust. 1 ustawy – Prawo o szkolnictwie

<sup>15</sup> A. Węgrzyn, *O zgodzie rektora na dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego*, PiZS 2012, Nr 12, s. 27-28.

<sup>16</sup> Odmiennie W. Sanetra, (w:) *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz* pod red. Waleriana Sanetra, Marek Wierzbowski, Warszawa 2013, s. 290.

<sup>17</sup> W. Pudełko, *Zgoda na dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego*, MPP 2011, Nr 11, s. 574.

<sup>18</sup> B. Cudowski, *Zakres ograniczeń dodatkowego zatrudnienia i prowadzenia działalności gospodarczej przez nauczycieli akademickich*, Państwo i Prawo 2006, z. 12 (730), s. 67.

wyższym, senat lub rady podstawowych jednostek organizacyjnych. Przy czym statut publicznej uczelni może przewidywać zamiast lub obok senatu inny organ kolegialny (art. 60 ust. 2). Organ kolegialni w uczelni niepublicznej nie został wskazany w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym. Kwestia ta w całości została powierzona postanowieniom statutu. Przy czym przepisy komentowanej ustawy, dotyczące senatu w uczelni publicznej, stosuje się odpowiednio do najwyższego organu kolegialnego uczelni niepublicznej (art. 60 ust. 5). Zgoda wydawana jest na okres kadencji. W przypadku jednak, gdy nauczyciel akademicki zostaje wybrany na kolejną kadencję zgoda ulega przedłużeniu na okres 4 miesięcy. Jest to czas umożliwiający organowi kolegialnemu na podjęcie decyzji w sprawie ponownego wyrażenia zgody lub jej odmówienia, a w tym ostatnim przypadku również czas dla pracownika na rozwiązanie stosunku pracy w dodatkowym miejscu pracy. Organ kolegialny podejmuje decyzje dotyczącą udzielenia zgody w terminie dwóch miesięcy od dnia rozpoczęcia kadencji organu jednoosobowego, na którą został wybrany nauczyciel akademicki (art. 129 ust. 6).

Należy zauważyć, że w stosunku do nauczycieli akademickich będących organem jednoosobowym uczelni publicznych zgoda jest wymagana na podjęcie jakiegokolwiek dodatkowego zatrudnienia<sup>19</sup>, a nie tylko zatrudnienia w podmiocie prowadzących działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą. Dodatkowo przepisy nie zawężają wymogu uzyskania zgody jedynie do podejmowania lub kontynuowania dodatkowej pracy na podstawie stosunku pracy. Również w razie gdyby miała ona być wykonywana na podstawie niepracowniczej formy zatrudnienia, konieczne jest dochowanie procedury uzyskania zgody.

Ustawodawca wprowadza wyraźną sankcję za podjęcie lub kontynuowanie zatrudnienia u dodatkowego pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą. Jest to wypowiedzenie stosunku pracy, a w stosunku do osób będących organem jednoosobowy skutkiem tym jest dodatkowo wygaśnięcie mandatu<sup>20</sup>. Wygaśnięcie mandatu następuje z dniem stwierdzenia niezaprzestania kontynuowania dodatkowego zatrudnienia (art. 129 ust. 8 p.s.w.).

Należy zauważyć, że wygaśnięcie mandatu jest skutkiem obligatoryjnym i następującym z mocy prawa. Wątpliwości natomiast budzi ustalenie, czy również dokonanie wypowiedzenia z powodu podjęcia lub kontynuowania dodatkowego zatrudnienia, bez uzyskania zgody osób nie będących

---

<sup>19</sup> B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie nauczycieli akademickich (po nowelizacji prawa o szkolnictwie wyższym)*, PiP 2011, z. 9, s. 54

<sup>20</sup> A. Węgrzyn, *O zgodzie rektora na dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego*, PiZS 2012, Nr 12, s. 28-29.

organem jednodobowym uczelni, ma charakter obowiązkowy. Kwestii tej nie rozstrzyga treść art. 129 ust. 1 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, który wskazuje jedynie, że dodatkowe zatrudnienie bez zgody rektora stanowi podstawę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem w uczelni publicznej stanowiącej podstawowe miejsce zatrudnienia. Należy jednak przyjąć, że rektor, a w stosunku do rektora właściwy minister, jest zobowiązany złożyć oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy<sup>21</sup>. Zgodnie z treścią analizowanej regulacji wypowiedzenie stosunku pracy „następuje” z końcem miesiąca następującego po miesiącu, w którym rektor (ewentualnie w odniesieniu odpowiednio do rektora uczelni wojskowej, służb państwowych, artystycznej, medycznej oraz morskiej – minister sprawujący nad daną uczelnią nadzór) powziął wiadomość o niezaprzestaniu przez nauczyciela akademickiego kontynuowania dodatkowego zatrudnienia. Przepisy nie pozostawiają więc swobody rektorowi (ministrowi) co do podjęcia decyzji w zakresie złożenia oświadczenia wypowiadającego stosunek pracy.

Przepis art. 129 ust. 8 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym należy interpretować jako wprowadzający maksymalny termin do upływu którego złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu jest dopuszczalne<sup>22</sup>. Oświadczenie takie może być złożone nie później niż do końca miesiąca następującego po upływie miesiąca, w którym rektor powziął informację o naruszeniu przez nauczyciela obowiązku uzyskania zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia<sup>23</sup>. Po upływie tego terminu wypowiedzenie, choć skuteczne, będzie wadliwe.

W doktrynie wyrażono stanowisko, iż dokonanie wypowiedzenia jest uzależnione od wcześniejszego wezwania pracownika do zaprzestania kontynuowania dodatkowego zatrudnienia. Stanowisko to oparto na brzmieniu art. 129 ust. 8, w którym użyto zwrotu „rektor powziął wiadomość o niezaprzestaniu kontynuowania dodatkowego zatrudnienia”<sup>24</sup>. Podzielamy to stanowisko, choć taka interpretacja nie jest w pełni zgodna z tekstualnym brzmieniem art. 129 ust. 1, który sugeruje, że już samo podjęcie dodatkowej pracy bez zgody rektora jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy. Mając jednak na względzie, że komentowany przepis wprowadza ograniczenia w zakresie wolności pracy, wszelkie wątpliwości należy

---

<sup>21</sup> M. Wujczyk, (w:) *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, pod red. K.W. Baran, Warszawa 2015.

<sup>22</sup> W. Pudelko, *Zakres przedmiotowy ograniczeń dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2011, Nr 9, s. 33.

<sup>23</sup> Por. H. Izdebski, J.M. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 331-332.

<sup>24</sup> Por. W. Sanetra, (w:) *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, pod red. Walerian Sanetra, Marek Wierzbowski, Warszawa 2013, s. 292.

tłumaczyć na korzyść pracownika i opowiedzieć się za bardziej liberalną wykładnią.

Przyznanie pracodawcy nauczyciela akademickiego możliwości wypowiedzenia stosunku pracy w wyżej opisanych przypadkach nie uchyla ochrony szczególnej. W razie gdy pracownik będzie nią objęty, wypowiedzenie mu stosunku pracy bez uchylenia tej ochrony będzie niezgodne z prawem pracy, nawet jeśli pracownik wielokrotnie naruszył wymóg uzyskania zgody na dodatkowe zatrudnienie. Nie można jednak wykluczyć, że takie zachowanie zostanie uznane za podstawę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia (w przypadku niektórych pracowników szczególnie chronionych jest to dozwolony tryb zakończenia stosunku pracy)<sup>25</sup>.

Rozwiązanie stosunku pracy w wyniku wypowiedzenia będącego rezultatem podjęcia dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora nastąpi na zasadach określonych w art. 128 ust. 1 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym. Powyższe oznacza, że w przypadku stosunków pracy nawiązanych na podstawie mianowania okres wypowiedzenia będzie wynosił 3 miesiące, a jego koniec będzie przypadał na koniec semestru. W odniesieniu do umownych stosunków pracy okres wypowiedzenia będzie obliczany zgodnie z przepisami kodeksu pracy, przy czym również w tym wypadku upłyne on z końcem semestru.

Analiza przepisów może prowadzić do wniosku, że naruszenie obowiązku uzyskania zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia przez nauczycieli akademickich będących jednoosobowym organem uczelni skutkuje jedynie wygaśnięciem mandatu, nie stanowi jednak podstawy do wypowiedzenia stosunku pracy. Wykładnia systemowa art. 129 nakazuje jednak przyjmując, że również w odniesieniu do tej grupy rektor jest uprawniony do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem (odmiennie por. W. Sanetra, [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, pod red. Walerian Sanetra, Marek Wierzbowski, Warszawa 2013, s. 293). Gdyby przyjmując stanowisko przeciwne, prowadziłoby to do niczym nie uzasadnionego zróżnicowania statusu nauczycieli akademickich będących organami jednoosobowymi uczelni i „zwykłymi” nauczycielami akademickimi. Tymczasem to w stosunku do tej pierwszej grupy wymagania powinny być większe, a wachlarz wyciągania konsekwencji co najmniej taki sam, jeśli nie szerszy w porównaniu do „zwykłych” pracowników.

Złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu lub stwierdzenie wygaśnięcia mandatu dokonuje rektor w stosunku do podlegających mu nauczycieli akademickich, w stosunku do rektora uczelni publicznej, minister właściwy do

---

<sup>25</sup> W. Pudelko, *Zakres przedmiotowy ograniczeń dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2011, Nr 9, s. 32.

spraw szkolnictwa wyższego, a w odniesieniu do rektora odpowiednio uczelni wojskowej, służb państwowych, artystycznej, medycznej oraz morskiej – właściwy minister wskazany w art. 33 ust. 2 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, na wniosek senatu uczelni (art. 129 ust. 9).

Powstaje pytanie czy nauczyciel akademicki jest uprawniony do odwołania się od decyzji w sprawie braku zgody na podjęcie zatrudnienia u dodatkowego pracodawcy. Przed rozstrzygnięciem tego zagadnienia konieczne jest ustalenie charakteru prawnego decyzji rektora w tej sprawie. Odrzucić należy zapatrywania przypisujące decyzji rektora charakter decyzji administracyjnoprawnej<sup>26</sup>. Zapatrywanie to nie znajduje podstawy ani w komentowanej regulacji, ani w systematyce ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym. Nie daje podstaw do wysuwania takich wniosków również sformułowanie art. 66 ust. 2 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, zgodnie z którym rektor „podejmuje decyzje we wszystkich sprawach dotyczących uczelni”. Użyty w tym przepisie termin decyzja nie można utożsamiać z pojęciem decyzja administracyjnej w rozumieniu przepisów prawa administracyjnego, lecz należy odczytywać w jego potocznym znaczeniu<sup>27</sup>.

W literaturze wyrażono stanowisko, że zgoda ma charakter czysto uznaniowy i z tego powodu nie podlega żadnej kontroli<sup>28</sup>, jak też, że brak przepisów, które mogłyby być podstawą jej kwestionowania<sup>29</sup>. Na odmiennym stanowisku stanął Sąd Najwyższy, rozpatrując zagadnienie odmowy udzielenia zgody sędziemu w stanie spoczynku na podjęcie dodatkowego zatrudnienia. W postanowieniu z 7 kwietnia 2010 r.<sup>30</sup> uznał, że w przypadku roszczenia o ustalenie, że wykonywanie dodatkowych zajęć zarobkowych nie naruszało przepisów ustawy nie zachodzą przesłanki odrzucenia pozwu, o których mowa w art. 199 § 1 k.p.c. W konsekwencji przyjęto, że sędzia w stanie spoczynku jest uprawniony do kwestionowania cofnięcia zgody na dodatkowe zajęcie zarobkowe na drodze sądowej, poprzez wniesienia powództwa o ustalenie. Zapatrywanie to należy *mutatis mutandi* odnieść również do nauczycieli akademickich. Argumentem rozstrzygającym wydaje się fakt, że odmowa wyrażenia zgody jest czynnością pracodawcy z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3(1) k.p. Tym samym nauczyciele akademicy będą uprawnieni do występowania z powództwem o ustalenie, że

<sup>26</sup> Tak M. Lekston, *Podstawowe i dodatkowe miejsce pracy nauczyciela akademickiego w świetle ustawy prawo o szkolnictwie wyższym. Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, Kraków 2007, s. 335-337.

<sup>27</sup> Wyrok WSA w Łodzi z 2.07.2008, III SAB/Ł 64/07, LEX nr 525778.

<sup>28</sup> B. Klink, *Podjęmowanie dodatkowego zatrudnienia przez pracowników administracji publicznej – problematyka prawna*, Radca Prawny 1999, Nr 6, s. 106.

<sup>29</sup> M.T. Romer, *Dodatkowe zatrudnienie a uprawnienia pracownicze*, Warszawa 1995, s. 14.

<sup>30</sup> II PK 167/09, LEX nr 602241.

odmowa wyrażenia zgody na podjęcie zatrudnienie u dodatkowego pracodawcy miała charakter nieuzasadniony i sprzeczny z przepisami ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym. Sprawy, których przedmiotem będzie takie roszczenie należy zakwalifikować jako wskazaną w art. 476 § 1 k.p.c. sprawę o roszczenie ze stosunku pracy, tym samym będzie ona podlegać kognicji sądów pracy i będzie rozpoznawana według przepisów odrębnych o postępowaniu z zakresu prawa pracy<sup>31</sup>. Pracownik może również wystąpić z roszczeniami odszkodowawczymi, w przypadku gdyby brak zgody na dodatkowe zatrudnienie skutkował powstaniem po jego stronie szkody (art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Jak już wspomniano, w odniesieniu do nauczycieli akademickich przepisy nie tylko wprowadzają wymóg uzyskania zgody na podjęcie lub kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą, ale również ograniczają możliwość podjęcia takiej pracy do nie więcej niż jednego pracodawcy<sup>32</sup>. Rektor więc nie może wyrazić zgody na podjęcie obowiązków u drugiego lub następnych dodatkowych pracodawców, nawet jeśli nie zmniejszałoby to zdolności prawidłowego funkcjonowania uczelni i nie wiązało się z wykorzystaniem jej urządzeń technicznych i zasobów uczelni. Ograniczenie podjęcia drugiego dodatkowego zatrudnienia obowiązuje w tym samym zakresie co wymóg uzyskania zgody na podjęcie pierwszego. Powyższe oznacza, że – zakaz podejmowania zatrudnienia u drugiego lub kolejnych pracodawców:

- dotyczy wyłącznie pracy na rzecz podmiotów prowadzących działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą,
- dotyczy zatrudnienia wyłącznie na podstawie stosunku pracy, przy czym nie ma znaczenia wymiar czasu pracy w jakim obowiązki są świadczone,
- nie dotyczy podejmowania zatrudnienia w podmiotach, o których mowa w art. 129 ust. 4 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym,
- ogranicza swobodę pracownika jedynie wobec uczelni stanowiących podstawowe miejsce pracy nauczyciela akademickiego,
- znajduje zastosowanie zarówno do uczelni publicznych, jak i niepublicznych; do tych ostatnich jednak wyłącznie jeśli statut nie reguluje tej kwestii odmiennie<sup>33</sup>.

Powstaje pytanie co w sytuacji, gdy rektor udzieli pracownikowi zgody wbrew wyżej wymienionemu zakazowi. Podzielić należy stanowisko, iż

<sup>31</sup> B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie*, Warszawa 2007, s. 184.

<sup>32</sup> *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, pod red. M. Pyter, Warszawa 2012, s. 721-722.

<sup>33</sup> *Ibidem*, s. 719-725.

w takich sytuacjach nie można wyciągnąć wobec pracownika negatywnych konsekwencji, w szczególności wypowiedzieć mu stosunku pracy. Możliwe będzie natomiast pociągnięcie do odpowiedzialności rektora za naruszenie przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym.

Przepis art. 129 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym został już poddany przez Trybunał Konstytucyjny weryfikacji pod kątem zgodności z art. 65 Konstytucji RP wyznaczającym zakres wolności pracy<sup>34</sup> i – co należy wyakcentować – został uznany za zgodny z ustawą zasadniczą<sup>35</sup>. W naszym przekonaniu wyrok ten nie zamyka jednak problemu, ponieważ art. 129 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym godzi w konstytucyjną zasadę równości, zadekretowaną w art. 32 polskiej ustawy zasadniczej. Nie równo traktuje bowiem nauczycieli akademickich w zakresie szeroko pojmowanej pracy dodatkowej. Oto bowiem na gruncie tego przepisu wyodrębniono w ramach tej grupy zawodowej trzy odmiennie kategorie pracowników:

- po pierwsze – nauczycieli zatrudnionych w ramach dodatkowego stosunku pracy u pracodawcy prowadzącego działalność naukowo-dydaktyczną, dla których zawsze jest wymagana zgoda rektora,
- druga grupa to nauczyciele akademicy zatrudnieni w urzędach, organach wymiaru sprawiedliwości, instytucjach kultury, od których żadna zgoda nie jest wymagana,
- wreszcie trzecia grupa nauczycieli akademickich prowadzących działalność gospodarczą, który na mocy art. 129 – Prawa o szkolnictwie wyższym są zobowiązaniu o jej podjęciu poinformować rektora.

Jak to powyżej zostało wskazane wśród nauczycieli akademickich występuje wyraźna dyferencjacja statusu<sup>36</sup>. Rodzi się zatem pytanie, czy jest ona merytorycznie uzasadniona. Nie budzi wątpliwości, że ratio legis art. 129 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym to ochrona interesu pracodawcy, konkretnie szkoły wyższej, zwłaszcza w zakresie jakości i poziomu kształcenia, poprzez wyeliminowanie sytuacji w której nauczyciel akademicki koncentruje swą aktywność zawodowo-dydaktyczną poza macierzystą uczelnią. Ze swej strony nie dostrzegamy istotnej różnicy pomiędzy pracą dydaktyczną w innej uczelni a orzekaniem w sądzie czy kierowaniem domem kultury. Doświadczenie wskazuje, że działalność zawodowa w strukturach administracji publicznej, wymiaru sprawiedliwości, czy wreszcie

---

<sup>34</sup> A. Dubowik, *Dodatkowe zatrudnienie i inne zajęcia pracowników sfery publicznej*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2005, Nr 10, s. 15-22.

<sup>35</sup> Por. wyrok TK z 28 kwietnia 2009, K 27/07, Dz.U. 2009 nr 68, poz. 584.

<sup>36</sup> K.W. Baran, (w:) *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, pod red. K.W. Baran, Warszawa 2015.



w instytucja kultury jest bardziej angażująca temporalnie i funkcjonalnie niż dodatkowa praca dydaktyczna w szkole wyższej. W efekcie art. 129 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, wprowadzając wśród nauczycieli akademickich formalne zróżnicowanie w zakresie konieczności uzyskania zgody na dodatkowe zatrudnienie, narusza sformułowaną w art. 32 Konstytucji zasadę równości, albowiem jak to wielokroć w przeszłości Trybunał Konstytucyjny w swym orzecznictwie podkreślał, podmioty o cechach relewantnych powinny być jednakowo traktowane, bez pozytywnego czy negatywnego różnicowania. *De lege lata* ci pracownicy naukowcy, którzy chcą prowadzić dodatkową działalność dydaktyczną w ramach stosunku pracy są w obiektywnie mniej korzystnej sytuacji normatywnej od prowadzących działalność gospodarczą lub zatrudnionych w szeroko pojmowanym sektorze administracji publicznej.

Konstytucyjna dyrektywa równości wymaga jednakowego traktowania nauczycieli akademickich i uniformizacji ich statusu, bez różnicowania ze względu na charakter pracy. Oznacza to *de lege ferenda* potrzebę korekty obowiązującego art. 129 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym rozwiązania w kierunku ustanowienia jednolitego mechanizmu traktowania wszystkich nauczycieli akademickich, niezależnie od rodzaju i charakteru świadczonej przez nich dodatkowej pracy.

## Uwagi o dodatkowym zatrudnieniu nauczyciela akademickiego

Regulacja prawna w zakresie limitowania dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich przeszła od roku 1990 ciekawą ewolucję. Stosunkowo liberalne podejście do dodatkowej aktywności zawodowej nauczyciela akademickiego w latach 90.<sup>1</sup> (nauczyciel akademicki zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, podejmując zatrudnienie w ramach stosunku pracy, miał obowiązek zawiadomić jedynie o tym rektora) w roku 2005 zostało zastąpione bardzo skomplikowaną regulacją wiążącą reglamentację dodatkowej aktywności zawodowej nauczyciela akademickiego zarówno ze stosunkiem pracy, jak i prowadzeniem działalności gospodarczej. Wykonywanie dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy, u więcej niż jednego dodatkowego pracodawcy lub prowadzenie działalności gospodarczej, łącznie z jednym dodatkowym zatrudnieniem w ramach stosunku pracy, wymagało zgody rektora pod rygorem rozwiązania stosunku pracy w uczelni publicznej stanowiącej podstawowe miejsce pracy. Obowiązującą do 30 września 2011 roku regulację należy uznać za nie tyle restryktywną, co skomplikowaną. Zgodnie z obowiązującymi obecnie przepisami nauczyciel akademicki zatrudniony w uczelni publicznej może podjąć lub kontynuować dodatkowe zatrudnienie w ramach stosunku pracy tylko u jednego dodatkowego pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą za zgodą rektora. Brak zgody, podobnie jak wcześniej, stanowi podstawę rozwiązania stosunku pracy w uczelni publicznej<sup>2</sup>. Należy wskazać, że ustawowe ograniczenia w zakresie podejmowania dodatkowego zatrudnienia dotyczą głównie nauczycieli akademickich uczelni publicznych, bowiem uczelnie niepubliczne mogą w swoich statutach wyłączyć stosowanie tych przepisów. Co do prowadzenie działalności gospodarczej

---

<sup>1</sup> Art. 103 ustawy z dnia 12 września 1990 roku o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.).

<sup>2</sup> Art. 129 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jedn. Dz.U. z 2012 r., poz. 572 ze zm.) zwanej dalej p.s.w.

przez nauczyciela akademickiego, ciąży na nim obowiązek poinformowania o tym rektora uczelni, która jest dla niego podstawowym miejscem pracy, przy czym ustawodawca nie wskazuje terminu na dokonanie tej czynności ani też sankcji za niedopełnienie tego obowiązku, co w stosunku do regulacji z 2005 roku jest dość istotną zmianą.

Jako kryterium obligatoryjnej odmowy udzielenia zgody przez rektora określa się świadczenie usług dydaktycznych lub naukowych u innego pracodawcy zmniejszające zdolność prawidłowego funkcjonowania uczelni lub też wiążące się z wykorzystaniem jej urządzeń technicznych i zasobów uczelni. Taka regulacja w mojej opinii jest równie niezrozumiała, co zbędna. Bowiern wykonywanie dodatkowej aktywności zawodowej przynoszącej określone dochody, na bazie mienia pracodawcy, wykorzystywanie tego mienia w celach nie wynikających z treści stosunku pracy, może stanowić ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych<sup>3</sup>. W zakresie świadczenia usług naukowych u innego pracodawcy można z kolei wskazać na całkowity brak powiązania tzw. afiliacji z podstawowym miejscem pracy. Zgodnie bowiem z przepisami dotyczącymi kryteriów i trybu przyznawania kategorii naukowej jednostkom naukowym, autor lub współautor ma pełną swobodę w zakresie wskazania jednostki naukowej stanowiącej miejsce realizacji badań naukowych lub prac rozwojowych<sup>4</sup>.

Rektor, podejmując decyzję o udzieleniu zgody ma obowiązek kierowania się przesłankami określonymi w art. 129 ust. 2 p.s.w., jeżeli wymienione przesłanki nie zachodzą, nie znajdują podstaw do wydania decyzji odmownej. Z drugiej strony trudno nie dostrzec, że ustawodawca dość ogólnie określił negatywne przesłanki udzielenia zgody na podjęcie lub kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Według niektórych poglądów przepis sformułowany w art. 129 ust. 2 p.s.w. pozbawia właściwy organ uczelni możliwości odmowy zgody na dodatkowe zatrudnienie, m.in. ze względu na znikome prawdopodobieństwo, że wykonywanie dodatkowego zatrudnienia przez nauczyciela akademickiego zmniejszyłoby zdolność funkcjonowania uczelni jako całości. Za trudną do wyobrażenia uznano sytuację, w której nauczyciel akademicki w związku z dodatkowym zatrudnieniem używa urządzeń technicznych i zasobów uczelni<sup>5</sup>. W mojej opinii, określenie w przepisie „wykorzystania infrastruktury uczelni” jako kryterium odmowy udzielenia zgody na dodatkowe zatrudnienie obnaża

<sup>3</sup> Wyrok SN z dnia 6 lipca 2011 roku, II PK 13/11, lex: 952560.

<sup>4</sup> § 9 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 27 października 2015 roku w sprawie kryteriów i trybu przyznawania kategorii naukowej jednostkom naukowym (Dz.U. z 2015 r., poz. 2015).

<sup>5</sup> W. Pudełko, *Zgoda na dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego*, Monitor Prawa Pracy 2011, nr 11, s. 573.

patologię jaka towarzyszy wieloetatowości nauczycieli akademickich. Wykorzystywanie sprzętu uczelni czy też pomieszczeń w celu wykonywania dodatkowego zatrudnienia pozwala rozważyć zasadność wszczęcia postępowania wyjaśniającego przez rzecznika dyscyplinarnego w związku z zachowaniem uchybiającym obowiązkom i godności nauczyciela akademickiego. Za daleko idący należy uznać przytoczony wyżej pogląd o braku możliwości odmowy udzielenia zgody na dodatkowe zatrudnienie w obecnym stanie prawnym. Należy bowiem podkreślić, że ustawodawca wprowadził określone konsekwencje kontynuowania zatrudnienia lub jego podjęcia bez zgody rektora w postaci możliwości rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim<sup>6</sup>. Warto zauważyć, że zgodnie art. 129 ust. 1 *in fine*, podjęcie lub kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora stanowi podstawę do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem w uczelni publicznej stanowiącej podstawowe miejsce pracy, określone w art. 2 ust. 1 pkt 33 p.s.w. Zgodnie z definicją ustawową przez podstawowe miejsce pracy rozumie się uczelnię albo jednostkę naukową, w której nauczyciel akademicki lub pracownik naukowy jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, wskazaną w akcie stanowiącym podstawę zatrudnienia jako podstawowe miejsce pracy, w tym samym czasie podstawowe miejsce pracy może być tylko jedno. Można uznać pogląd o braku bezwzględnej konieczności posiadania przez nauczyciela akademickiego podstawowego miejsca pracy<sup>7</sup>. Należy jednak zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 119 ust. 1 p.s.w. określającym wymagania treściowe aktów będących podstawą nawiązania stosunku pracy: mianowania i umowy o pracę, wyraźnie wskazano, że każdy z wymienionych aktów zawiera informację, czy uczelnia jest podstawowym miejscem pracy w rozumieniu ustawy. Dodatkowo podstawą nawiązania stosunku pracy z mianowania jest złożenie przez nauczyciela akademickiego oświadczenia, że uczelnia jest dla niego podstawowym miejscem pracy (art. 119 ust. 2 p.s.w.). Przede wszystkim należy jednak zwrócić uwagę, że rektor jest pozbawiony możliwości rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu kontynuującym bądź podejmującym dodatkowe zatrudnienie bez zgody. Ustawodawca wprowadził taką możliwość wyłącznie w przypadku nauczycieli akademickich zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, co nie jest zgodne z celem omawianej regulacji.

Zgodnie z art. 129 ust. 8 p.s.w. wypowiedzenie stosunku pracy nauczyciela akademickiego, który podjął albo kontynuował dodatkowe zatrudnienie

---

<sup>6</sup> A. Bocheńska, *Zatrudnienie i ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, Warszawa 2014, s. 159 i następn.

<sup>7</sup> M. Wujczyk, (w:) *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 197.

nie bez zgody rektora, następuje z końcem miesiąca następującego po miesiącu, w którym rektor powziął wiadomość o niezaprzesaniu przez nauczyciela akademickiego kontynuowania dodatkowego zatrudnienia. Na tle wyżej powołanego przepisu rysują się pewne wątpliwości. Zawity charakter terminu wskazanego w art. 129 ust. 8 p.s.w. powoduje, że szczególnie istotny jest moment i sposób w jaki rektor powziął wiadomość o niezaprzesaniu kontynuowania dodatkowego zatrudnienia. W mojej ocenie źródłem informacji na temat dodatkowego zatrudnienia nauczyciela akademickiego powinien być ogólnopolski wykaz nauczycieli akademickich i pracowników naukowych, o którym mowa w art. 12 a p.s.w. Ustawodawca zobowiązał rektorów uczelni i innych instytucji szkolnictwa wyższego do zamieszczenia w wykazie informacji o podstawowym miejscu pracy oraz o miejscu dodatkowego zatrudnienia.

Kolejny problem rodzi się w związku z wprowadzonym po stronie nauczyciela akademickiego, któremu rektor nie udzielił zgody, obowiązkiem „zaprzesania kontynuowania dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy”. Użyty zwrot jest zdecydowanie nieprecyzyjny i trudno wnioskować jaki charakter ma „zaprzesanie kontynuowania dodatkowego zatrudnienia”. Należy pamiętać, że przypadki ustania stosunku pracy w następstwie dokonania czynności prawnych przez strony zostały uregulowane zarówno w p.s.w., jak i k.p. Nie znajduję uzasadnienia dla rozwiązania stosunku pracy z dodatkowym pracodawcą bez wypowiedzenia, nie można zakładać również zgodnej woli stron i każdorazowego ustania zatrudnienia w drodze porozumienia stron. Wydaje się, że w znakomitej większości przypadków nauczyciel akademicki będzie zobowiązany złożyć oświadczenie o wypowiedzeniu, a zgodnie z przepisami p.s.w. rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim następuje na koniec semestru. W konsekwencji „zaprzesanie kontynuowania dodatkowego zatrudnienia” może nastąpić najwcześniej z końcem semestru.

*De lege ferenda* należy postulować aby nie „zaprzesanie” lecz „niepodjęcie czynności zmierzających do ustania dodatkowego zatrudnienia”, stało się przesłanką do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim kontynuującym dodatkowe zatrudnienie bez zgody rektora. W tym kontekście należy również rozważyć rozszerzenie zakresu danych w ogólnopolskim wykazie nauczycieli akademickich o informację o ewentualnym pozostawaniu w okresie wypowiedzenia.

Środowisko akademickie wielokrotnie sygnalizowało problem odpływu kadry akademickiej do szkół niepublicznych i konieczność ustawowego rozwiązania problemu konkurencyjności. Celem przedstawionych regulacji ustawowych jest próba rozwiązania problemu uczelni publicznych związa-

nego z zachowaniem jakości kształcenia i efektywnego realizowania zadań naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych przez nauczycieli akademickich wobec konkurencyjnej działalności innych szkół wyższych. B. Cudowski wskazuje, iż „z medialnych wypowiedzi twórców nowelizacji ustawy wynika, że art. 129 ust. 2 p.s.w. ma na celu stworzenie możliwości wpływu na zakazanie podejmowania zatrudnienia konkurencyjnego”. Dodaje, że jeżeli zamiary ustawodawcy rzeczywiście takie były, „to ich urzeczywistnienie w przepisie należy ocenić jako wielce niedoskonałe”<sup>8</sup>. Wątpliwości może budzić ograniczanie dodatkowego zatrudnienia nie poparte bodźcami finansowymi, które są często jedyną motywacją nauczycieli akademickich podejmujących dodatkowe zatrudnienie w innych szkołach wyższych, lecz to już kwestia wykraczająca poza ramy niniejszego artykułu.

Analizowany przepis bez wątpienia stanowi ograniczenie konstytucyjnej zasady wolności pracy i nie powinien być interpretowany rozszerzająco, wskazywanie więc innych okoliczności, w których następuje odmowa zgody na dodatkowe zatrudnienie należy ocenić jednoznacznie negatywnie<sup>9</sup>. Powstaje jednak pytanie czy wobec użytego zwrotu niedookreślonego „zmniejsza zdolność prawidłowego funkcjonowania uczelni”, szkoły wyższe mogą w aktach wewnętrznych formułować szczegółowe kryteria udzielenia zgody rektora na dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego. Uchwała Senatu Politechniki Warszawskiej formułuje swojego rodzaju wskazówki, którymi rektor kieruje się przy podejmowaniu decyzji w sprawie udzielenia zgody, takie jak: konkurencyjność uczelni na rynku usług edukacyjnych i badawczych, zwiększenie ryzyka niekontrolowanego przepływu informacji dotyczących praw autorskich i pokrewnych oraz praw własności przemysłowej<sup>10</sup>.

Podobnie jak w większości analizowanych aktów wewnętrznych uczelni, rektor Politechniki Warszawskiej uzależnia wydanie zgody rektora od wyniku oceny okresowej pracy nauczyciela akademickiego, negatywna ocena wyklucza uzyskanie zgody. Rektorzy uczelni oceniają związek dodatkowego zatrudnienia z zadaniami dydaktycznymi i naukowymi wykonywanymi w macierzystej jednostce. Statut Uniwersytetu Zielonogórskiego

<sup>8</sup> B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie nauczycieli akademickich (po nowelizacji prawa o szkolnictwie wyższym)*, PiP 2011, nr 9, s. 50–60.159.

<sup>9</sup> M. Wujczyk, (w:) *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 198.

<sup>10</sup> Uchwała nr 408/XLVII/2012 Senatu Politechniki Warszawskiej z 22 lutego 2012 r. w sprawie kryteriów udzielania zgody na zatrudnienie nauczycieli akademickich PW w ramach stosunku pracy u dodatkowego pracodawcy, <http://www.bip.pw.edu.pl/Wewnetrzne-akty-prawne/Dokumenty-Senatu-PW/Uchwaly-Senatu-PW/2012-XLVII/Uchwala-Senatu-nr-408-XLVII-2012-z-dnia-22-02-2012>.

wskazuje jako negatywną przesłankę udzielenia zgody brak postępów w przygotowaniu rozprawy doktorskiej albo habilitacyjnej<sup>11</sup>.

Wobec nieostrego sformułowania przez ustawodawcę kryterium odmowy udzielenia zgody na wykonywanie dodatkowego zatrudnienia przez nauczyciela akademickiego należy uznać, że wszystkie wyżej przedstawione kryteria składają się na kryterium główne, czyli „zmniejszenie zdolności prawidłowego funkcjonowania uczelni”. *De lege ferenda* można postulować uwzględnienie tych kryteriów w pragmatyce. Dopuszczalnym, o ile nie lepszym rozwiązaniem byłaby wyraźna delegacja ustawowa dla szkół wyższych do określenia kryteriów w statutach uczelni wraz z przyczynami uzasadniającymi cofnięcie wcześniej wydanej zgody. Regulacje uczelniane kształtujące szczegółowe kryteria będące podstawą odmowy udzielenia zgody tonują arbitralność decyzji rektora. Takie rozwiązanie pozwoliłoby uczelniom samodzielnie ocenić konkurencyjność dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich z uwzględnieniem specyfiki i profilu kształcenia w poszczególnych szkołach wyższych, a także ewentualnych korzyści wynikających z podjęcia współpracy w innej jednostce prowadzącej działalność naukowo-badawczą i dydaktyczną. Uniwersytet Warszawski i Politechnika Warszawska jako kryterium udzielenia zgody wprowadzają ocenę ewentualnych korzyści dla nauczyciela akademickiego i uczelni wynikających z dodatkowego zatrudnienia (nawiązanie i zacieśnienie współpracy naukowej między jednostkami, rozwój warsztatu naukowego, dydaktycznego, realizacja wspólnych projektów badawczych)<sup>12</sup>. Inna uczelnia uzależnia udzielenie zgody na dodatkowe zatrudnienie od korzyści wynikających z podjęcia dodatkowego zatrudnienia przez nauczyciela akademickiego dotyczących: realizacji wspólnych grantów i projektów naukowo-badawczych, zawarcia umowy o współpracy z instytucją prowadzącą działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą, rozwoju warsztatu naukowego lub dydaktycznego nauczyciela akademickiego<sup>13</sup>.

<sup>11</sup> Tekst jednolity statutu Uniwersytetu Zielonogórskiego przyjęty uchwałą Uniwersytetu Zielonogórskiego Senatu nr 221 z 18 grudnia 2013 r., <http://www.uz.zgora.pl/index.php?statut-uniwersytetu-zielonogorskiego>. Zob. także zarządzenie Rektora Uniwersytetu Warszawskiego nr 43 z 25 października 2011 r. w sprawie określenia procedury oraz kryteriów udzielenia zgody na dodatkowe zatrudnienie.

<sup>12</sup> Powoływane zarządzenie Rektora Uniwersytetu Warszawskiego nr 43 z 25 października 2011 r. oraz uchwała nr 408/XLVII/2012 Senatu Politechniki Warszawskiej z 22 lutego 2012 r.

<sup>13</sup> Zarządzenie nr 16/2014 Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu z dnia 24 lutego 2014 roku w sprawie procedury i kryteriów udzielenia zgody na podjęcie lub kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia przez nauczycieli akademickich nie pełniących funkcji organów jednoosobowych uczelni lub nie będących kierownikiem studium języków obcych/wychowania fizycznego i sportu. [https://www.ue.wroc.pl/p/dla\\_pracownikow/zarzedzenia\\_pisma\\_okolne\\_rektora2014/zr16\\_2014.pdf](https://www.ue.wroc.pl/p/dla_pracownikow/zarzedzenia_pisma_okolne_rektora2014/zr16_2014.pdf)

Prawnym efektem deregulacji powinien być wzrost znaczenia wewnątrzuczelnianych aktów prawnych z zakresu kształtowania polityki uczelni dotyczącej dodatkowego zatrudnienia nauczyciela akademickiego. *De lege ferenda* można również rozważać stosowanie w zakresie ograniczania działalności konkurencyjnych przepisów k.p., o czym w dalszej części opracowania. Zgodnie z zasługującą na aprobatę opinią P. Nowika „rektor, podejmując decyzję aprobującą lub odmowną w sprawie dodatkowego zatrudnienia, powinien respektować zasadę równego traktowania wyrażoną w art. 112 i 113 k.p.”<sup>14</sup>

Z analizy przepisu art. 129 p.s.w. wynika, że dodatkowe zatrudnienie w ramach stosunku pracy u pracodawcy prowadzącego działalność inną niż dydaktyczna lub naukowo-badawcza jest dopuszczalne bez zgody rektora, a nauczyciel akademicki nie ma również obowiązku zawiadomienia rektora o dodatkowej aktywności zawodowej, bowiem obowiązek ten dotyczy wyłącznie prowadzenia działalności gospodarczej. Trudno zatem zrozumieć ustawowe wyłączenie obowiązku uzyskiwania zgody rektora na zatrudnienie w urzędach o których mowa w ustawie o pracownikach urzędów państwowych, organach wymiaru sprawiedliwości czy samorządowych kolegiach odwoławczych (art. 129 ust. 4), których działalność nie dotyczy sfery naukowo-badawczej i dydaktycznej, w konsekwencji uzyskiwanie zgody na tego typu zatrudnienie jest zbędne. Słusznie twierdzi W. Pudelko, że regulacja w tym zakresie stanowi *superfluum* i jest przykładem złej techniki legislacyjnej<sup>15</sup>. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że w toku prac legislacyjnych treść art. 129 ust. 4 była modyfikowana przez dodanie samorządowych kolegiów odwoławczych do katalogu podmiotów wyłączonych z obowiązku uzyskiwania zgody rektora na zatrudnienie w nich nauczycieli akademickich<sup>16</sup>. Nadmiar regulacji jest z pewnością efektem zmieniających się preferencji ustawodawcy w zakresie ograniczania dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich. Co więcej, ze względu na liczne wątpliwości interpretacyjne obecna regulacja z pewnością zostanie poddana korekcie.

Za ratio legis wszelkiej regulacji dotyczącej dodatkowego zatrudnienia nauczyciela akademickiego poza jego podstawowym miejscem pracy można uznać ograniczenie prowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunku do podstawowego miejsca pracy, nie wynika to wprost z przepisów ustawy, ale zakres przedmiotowy ograniczeń wydaje się wystarczająco uzasadniać

<sup>14</sup> P. Nowik, (w:) *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, red. M. Pyter, Warszawa 2012, s. 721

<sup>15</sup> W. Pudelko, *Zgoda na dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego*, Monitor Prawa Pracy 2011, nr 11, s. 31.

<sup>16</sup> A. Węgrzyn, *O zgodzie rektora na dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego*, Prawo i Zabezpieczenie Społeczne 2012, nr 12, s. 29.



taką tezę. Warto zastanowić się czy kierunek obecnie przyjętych rozwiązań prawnych jest właściwy, bo z pewnością przyjęta regulacja nie jest docelowa. Ograniczenie konkurencyjnej aktywności zawodowej może być wszak oparte na obowiązujących przepisach kodeksu pracy. Stosownie do art. 136 ust. 1 p.s.w. w sprawach nie uregulowanych w ustawie stosuje się przepisy Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. Przepis ten wskazuje jednak, że zakres przedmiotowy zakazu konkurencji powinna określać odrębna umowa między pracodawcą a pracownikiem. W mojej opinii ustawowy obowiązek ubiegania się przez nauczyciela akademickiego o zgodę na dodatkowe zatrudnienie wyklucza w obecnym stanie prawnym możliwość zawarcia umowy o której mowa w kodeksie pracy. Stosowanie przepisów k.p. w zakresie zakazu konkurencji byłoby możliwe przez pryzmat art. 5 k.p. wyłącznie w sprawach nie uregulowanych w pragmatyce. Art. 129 p.s.w. jako dotyczący działalności konkurencyjnej wyklucza stosowanie przepisów k.p. w zakresie zawierania umów zakazujących prowadzenia działalności konkurencyjnej. Przyjęcie innego stanowiska i zawieranie takich umów prowadziłoby do wyeliminowania określonej w p.s.w. instytucji udzielania zgody na dodatkowe zatrudnienie. W konsekwencji doszłoby do naruszenia zasady subsidiarności stosowania przepisów k.p. do stosunków pracy podlegających przepisom pozakodeksowym.

Należy jednak wspomnieć, że zgodnie z utrwalonym poglądem SN, podjęcie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nie określony (art. 30 § 4 i art. 45 k.p.) zarówno wtedy, gdy pracownik prowadzi ją wbrew umowie o zakazie konkurencji (art. 101(1) § 1 k.p.), jak również wtedy, gdy takiej umowy strony stosunku pracy nie zawarły<sup>17</sup>. Konkurencyjna działalność może zostać zakwalifikowana jako sprzeczna z wynikającym z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy, umowa o zakazie konkurencji jest konkretyzacją tego obowiązku. W przypadku mianowanych nauczycieli akademickich wobec taksatywnego wyliczenia przypadków rozwiązania stosunku pracy, rażące naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy mogłoby stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z mianowania „z innych ważnych przyczyn”, zgodnie z art. 125 p.s.w.

Stosowanie na podstawie k.p. możliwości rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim z powodu prowadzenia działalności konku-

---

<sup>17</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1998 r. U N I PKN 218/98 OSNAP 1999/15/480.

rencyjnej mogłoby ograniczyć konkurencyjną aktywność zawodową nauczyciela. Jednakże przyjęcie takiego rozwiązania w obecnym stanie prawnym byłoby naruszeniem zasady *lex specialis derogat legi generali*.

Z drugiej zaś strony pracownik może słusznie podnosić, iż obowiązki powierzone przez pracodawcę wykonywał bez zarzutów i zastrzeżeń. W podobnym tonie wypowiedział się SN, wskazując, że po ujawnieniu dodatkowego zatrudnienia pracownika u innego pracodawcy, gdy nie zawarto umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101(1) k.p.), nie ma z reguły podstaw do rozwiązania stosunku pracy, jeżeli nie zostało wykazane, iż pracownik nie wywiązywał się z tego powodu ze swoich obowiązków pracowniczych, a kwestia jego dodatkowego zatrudnienia nie miała niekorzystnego znaczenia dla interesów pracodawcy<sup>18</sup>. Pojęcie działalności konkurencyjnej zawsze należy odnieść do przedmiotu działalności pracodawcy, nadawanie mu dobrowolnie szerokiej treści pojęciowej byłoby pozbawieniem pracownika możliwości wykonywania jakiegokolwiek działalności<sup>19</sup>. Zakaz konkurencji obejmuje co do zasady nie tylko zatrudnienie w ramach stosunku pracy, ale również zatrudnienie na podstawach pozapracowniczych, zwłaszcza na podstawie umów cywilnoprawnych. Przyjmując, że zakaz dodatkowego zatrudnienia ma charakter względny i może zostać uchylony poprzez wyrażenie zgody przez rektora na wykonywanie dodatkowego zatrudnienia, to udzielenie takiej zgody wyklucza możliwość późniejszego wypowiedzenia stosunku pracy z powodu naruszenia zakazu konkurencji. Ustawodawca nie określa żadnych warunków, jakie musi spełnić nauczyciel akademicki w związku z koniecznością uzyskania zgody rektora na dodatkowe zatrudnienie, nie określa możliwości cofnięcia zgody w przypadku stwierdzenia, że po jej udzieleniu doszło jednak do naruszenia zakazu konkurencji, bądź też, że zakres dodatkowej aktywności w ramach stosunku pracy zmienił swój charakter z „niekonkurencyjnego” na „konkurencyjny”. Wydaje się, że jedynym dopuszczalnym jest przypadek cofnięcia zgody wobec stwierdzenia, że jej udzielenie nastąpiło na podstawie fałszywych informacji. Wówczas zastosowanie mogłyby znaleźć przepisy kodeksu cywilnego dotyczące wad oświadczenia woli<sup>20</sup>.

Warto rozważyć, czy ograniczenia dodatkowej aktywności zawodowej nauczyciela akademickiego poza podstawowym miejscem pracy (również

<sup>18</sup> Wyrok SN z z dnia 25 sierpnia 1998 r., SN U N I PKN 265/98 OSNAP 1999/18/574.

<sup>19</sup> A. Dubowik, *Dodatkowe zatrudnienie i inne zajęcia pracowników sfery publicznej*, Prawo i Zabezpieczenie Społeczne 2005, nr 105, s. 15.

<sup>20</sup> Inaczej W. Sanetra, (w:) *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, pod red. W. Sanetra, M. Wierzbowski, Warszawa 2013, s. 291.

w formie innej niż stosunek pracy) nie powinny być uzależnione od prawidłowego wykonywania obowiązków naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych w podstawowym miejscu pracy. Nieefektywne pełnienie tychże może skutkować negatywną oceną okresową, ze wszystkimi konsekwencjami określonymi w przepisach.

Wyżej zasygnalizowane problemy wyraźnie wskazują, że obecna regulacja w p.s.w. dotycząca reglamentacji dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich jest niedoskonała i implikuje określone problemy praktyczne. Pojawiające się wątpliwości z pewnością powinny zostać poddane szerszej dyskusji wszystkich interesariuszy.

Specyfika pracy nauczyciela akademickiego i potrzeby szkoły wyższej skłaniają do dalszej refleksji, w tym nad celowością utrzymywania prawnych rozwiązań ograniczających dodatkowe zatrudnienie. W mojej opinii zmiany w omawianym zakresie powinny zmierzać w kierunku deregulacji. Zniesienie przepisów dotyczących limitowania dodatkowej aktywności zawodowej skutkowałoby możliwością stosowania przepisów k.p. z zakresu działalności konkurencyjnej i dbałości o dobro zakładu pracy. Warto również podkreślić wagę instytucji oceny okresowej, która pozwala określić wpływ dodatkowego zatrudnienia na prawidłowe wykonywanie obowiązków w podstawowym miejscu pracy. Niezależnie od przyjętego kierunku zmian, należy wskazać na konieczność uwzględnienia zarówno interesu pracownika, jak i zadań realizowanych przez szkoły wyższe.



Część czwarta

---

## Ocena okresowa nauczyciela akademickiego



## Funkcje ocen okresowych nauczycieli akademickich

### 1.

Oceny pracowników są nieodłączną funkcją uprawnień kierowniczych podmiotu zatrudniającego i ryzyka ponoszonego przez niego w związku z zatrudnieniem, zwłaszcza ryzyka osobowego. Mają one w rezultacie powszechny charakter i są nim poddawani wszyscy pracownicy. Dalece jednak zróżnicowane są stosowane sposoby oceniania. Ustawodawca powszechny w małym tylko stopniu ingeruje w tę materię. Wymaga jedynie, aby pracodawca stosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.). Z pewnością istotne dla procesu dokonywania ocen pracowniczych są również niektóre podstawowe zasady prawa pracy, o jakich stanowi się w rozdziale II Działu Pierwszego kodeksu. Przede wszystkim wskazać trzeba na zasadę równego traktowania pracowników (art. 11<sup>2</sup> k.p.). W aspekcie oceniania pracowników nawiązuje do niej i w pewnym stopniu ją precyzuje wskazany wyżej przepis art. 94 pkt 9. Po wtóre, szczególne znaczenie posiada również w tym zakresie zasada poszanowania przez pracodawcę godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11<sup>1</sup> k.p.). Wobec braku powszechnie obowiązującego wzorca dokonywania ocen praktyka jest bardzo zróżnicowana. Niekiedy poprzestaje się zatem na niesformalizowanej ocenie bieżącej, dokonywanej niejako na stanowisku pracy, w wielu jednak przypadkach przewiduje się specjalne procedury dokonywania ocen, przywiązując do nich szczególną wagę w polityce kadrowej firmy. Tak jest coraz częściej w praktyce korporacyjnej.

Inaczej przedstawia się sprawa oceniania pracowników w przepisach szczególnych, określanym mianem pragmatyk. W wielu z nich mamy do czynienia z procedurami oceniania pracowników wedle reguł określonych ustawowo. Wychodzi się w nich z założenia, że charakter zadań realizowanych przez pracowników, zwłaszcza ich publiczny wymiar, wymaga stałego monitorowania ich postawy i sposobu wykonywania ciężących na nich

obowiązków. Oceny są zatem instrumentem weryfikowania jakości zatrudnianych kadr. Ustalenie przez ustawodawcę procedury ich przeprowadzania stanowi jednocześnie gwarancję dla kontrolowanych, że nie będą one dowolne, że będą one transparentne, że wreszcie będą z góry określone cele, ze względu na które pracownicy są oceniani. Ten idealny wzorzec dokonywania ocen znajduje swoje, zwykle niedoskonałe, odzwierciedlenie nie tylko w zróżnicowanej praktyce, ale przede wszystkim w zróżnicowanym kształcie przyjmowanych rozwiązań prawnych w poszczególnych pragmatykach. Można wyodrębnić kilka modelowych regulacji tej materii. Pierwszym modelem jest ramowa regulacja procedury oceniania dokonywana w przepisach ustawowych, uzupełniona o uregulowania dotyczące szczegółowych warunków i trybu oceny zawarte w przepisach wykonawczych. Przykładem może być ustawa o służbie cywilnej<sup>1</sup> (art. 81-83) i przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 lipca 2015 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych<sup>2</sup>. Obydwa te akty prawne określają łącznie w sposób całościowy i jednolity dla wszystkich członków korpusu służby cywilnej procedurę oceny okresowej. Z innym modelem regulacji mamy do czynienia w ustawie o pracownikach samorządowych z 2008 r.<sup>3</sup> I w tym przypadku w przepisach ustawowych wskazuje się na ogólne zasady przeprowadzania oceny. Cały szereg szczegółowych elementów konstrukcyjnych tej instytucji określa natomiast kierownik jednostki samorządowej w drodze zarządzenia, biorąc pod uwagę m.in. specyfikę funkcjonowania jednostki. W efekcie ocena okresowa pracowników zatrudnionych w poszczególnych jednostkach samorządowych przybierać może bardzo różny kształt. Niezależnie od różnic w sposobie regulowania ocen okresowych za pewien standard można uznać oznaczenie tego, do czyjej kompetencji należy przeprowadzenie oceny (najczęściej jest to ocena dokonywana monokratycznie, zwykle przez bezpośredniego przełożonego lub inny wskazany podmiot działający jednoosobowo z ewentualnym powierzeniem tego zadania organom o strukturze kolegialnej, wskazanie zakresu przedmiotowego oceny (obejmuje on wykonywanie obowiązków ciążących na pracowniku) oraz kryteriów, według których jest ona dokonywana, sformułowanie wymogu formy pisemnej oraz zasady jawności stosowanej procedury, sprecyzowanie częstotliwości sporządzania oceny, wyjaśnienie, w jakim trybie możliwe jest wniesienie różnie nazywanego środka odwoławczego od dokonanej oceny, a także określenie skutków oceny pozytywnej, a zwłaszcza negatywnej.

<sup>1</sup> Tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r., poz. 1111 ze zm.

<sup>2</sup> Dz.U. z 2015 r., poz. 1143.

<sup>3</sup> Tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r., poz. 1202 ze zm.

Na zarysowanym wyżej tle można przejść do rozważenia odrębności oceny okresowej stosowanej wobec nauczycieli akademickich i poddania krytycznej analizie obowiązującej w tej materii regulacji prawnej. Już na wstępie należy podkreślić, że nauczyciele akademicy są szczególną kategorią zawodową pod względem stosowania wobec nich ocen. Można rzec, że ocenianie ich postawy odbywa się permanentnie, przybiera różnorodne formy i jest dokonywane przez różnorodne podmioty. Gdy chodzi o ich aktywność naukową, warto zauważyć, że poddawani są wieloetapowym ocenom (zawartych w różnorodnych opiniach czy recenzjach) związanych ze zdobywaniem kolejnych stopni awansu zawodowego. Ocena postępów w pracy naukowej jest stale dokonywana przez promotorów bądź opiekunów naukowych, a także przez autorów recenzji opracowań przeznaczonych do publikacji. Różne są także sposoby oceniania realizacji przez nauczyciela akademickiego zadań dydaktycznych. W tym przypadku poza oceną dokonywaną przez przełożonych (choćby w związku z hospitowaniem zajęć) istotną rolę w procesie ewaluacji jakości i atrakcyjności prowadzonej dydaktyki odgrywają też studenci, wyrażając swoją opinię w tej kwestii w sposób sformalizowany (w przeprowadzanych cyklicznie ankietach), bądź też niesformalizowany, dając jej wyraz we frekwencji na zajęciach. Wielopodmiotowej ocenie (od bezpośredniego przełożonego poczynając, a na władzach uczelni kończąc) podlegają wszelkie przejawy aktywności organizacyjnej.

Dopełnieniem tych wszystkich form ewaluacji jest ocena okresowa. Jej kształt prawny jest w zasadniczych elementach zbliżony do tego rodzaju oceny znanej z innych pragmatyk pracowniczych. Z pewnością jednak pod wieloma względami wykazuje ona mniej lub dalej idące odrębności. Przede wszystkim zwrócić należy uwagę na to, że instytucja ocen okresowych w szkolnictwie wyższym nie ma zuniformizowanej postaci. Dzieje tak się na skutek roli, jaką w kształtowaniu tej instytucji pełnią statuty uczelni. Warto zatem podkreślić, że własna regulacja ocen okresowych zawarta w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym jest relatywnie skromna. Ma ona charakter ramowy, w wielu bowiem istotnych sprawach ustawa odsyła właśnie do statutów. Statut określa zatem podmioty dokonujące ocen, ich kryteria oraz tryb przeprowadzania, zasady dokonywania oceny przez studentów i doktorantów oraz sposoby jej wykorzystania. Jest to oczywiście wyrazem respektowania autonomii szkół wyższych. W rezultacie jednak mamy do czynienia z wielością porządków prawnych statuujących instytucję ocen okresowych nauczycieli akademickich, wyrastających jedynie z ogólnie określonej w ustawie wspólnej bazy, która zresztą nie wydaje się wystarczająca, co musi rodzić i rodzi problemy interpretacyjne.



## 2.

Analizy obowiązujących unormowań prawnych dotyczących ocen okresowych nauczycieli akademickich warto dokonać z perspektywy funkcji, jakie powinny one pełnić. Dobór tych funkcji jest z pewnością konwencjonalny. Wydaje się jednak, że najczęściej przypisuje się im takie funkcje, jak korekcyjna, projakościowa, dystrybucyjna i selekcyjna (eliminacyjna)<sup>4</sup>.

## 3.

Mówiąc o funkcji korekcyjnej, mamy na uwadze takie oddziaływanie oceny okresowej na pracownika, które umożliwi mu wyeliminowanie niepożądanych, a ujawnionych w dokonanej ocenie, zachowań związanych z wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Chodzi zatem o stworzenie szansy na poprawę w ramach realizowanego stosunku pracy, bez pozbawiania pracownika zatrudnienia. W obowiązujących przepisach pragmatycznych z tak rozumianą funkcją korekcyjną dokonywanej ewaluacji pozostaje w związku okres, po upływie którego możliwe jest dokonanie kolejnej oceny, jeśli pierwsza okazała się negatywna. Przepisy obowiązującej ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym nie zawierają żadnej w tej mierze reguły. Była ona natomiast przewidziana w ustawie o szkolnictwie wyższym z 1990 r.<sup>5</sup> Zgodnie z zamieszczonym tam unormowaniem dodatkowa (ponowna) ocena, będąca następstwem uzyskania przez nauczyciela akademickiego oceny negatywnej, mogła być przeprowadzona dopiero po upływie roku. Obecnie przewidują to prawie wszystkie statuty wyższych uczelni, pomimo że ustawa w tej materii nie zawiera wyraźnego do nich odesłania. Można jednak takie odesłanie wyprowadzić z ustawowego sformułowania, że statut określa „tryb dokonywania oceny” (art. 132 ust. 2 *in fine*). Wydaje się, że ów roczny okres jest dość rozsądny i daje realne szanse na skorygowanie swojej dotychczasowej postawy. Takie zapatrywanie jest tym bardziej uzasadnione, kiedy porównamy tę regulację z unormowaniami zawartymi w innych pragmatykach (tak np. w ustawie o służbie cywilnej wskazuje się na okres 6-miesięczny, a w ustawie o pracownikach samorządowych na okres 3-miesięczny, co spotyka się z bardzo krytycznym osądem<sup>6</sup>). Nie można

---

<sup>4</sup> Piszę o tym również w komentarzu do art. 132 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym (w:) *Akademickie prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 235 i n. Podejmuję tam również inne wątki dotyczące ocen okresowych nauczycieli akademickich.

<sup>5</sup> Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.

<sup>6</sup> M.in. H. Szewczyk, *Zatrudnienie w służbie cywilnej*, Bydgoszcz-Katowice 2006, s. 221.

jednak tracić z pola uwagi, że w ciągu rocznego okresu znacznie łatwiej wykazać się pozytywnymi zmianami w traktowaniu obowiązków dydaktycznych czy organizacyjnych, zwykle jest to o wiele trudniejsze w odniesieniu do obowiązków naukowych, zwłaszcza jeśli weźmiemy pod uwagę, że w tym przypadku miernikiem zmiany w prezentowanej postawie są osiągnięcia badawcze czy publikacyjne, które są pochodną okoliczności nie zawsze w pełni zależnych tylko od nauczyciela akademickiego (np. zależą od planów badawczych zespołu, w skład którego on wchodzi, czy też szybkości procesu wydawniczego). O ile zatem jest w stanie zweryfikować sposób wypełniania obowiązków naukowych bezpośredni przełożony, współpracujący z nauczycielem i obserwujący na co dzień jego poczynania, o tyle weryfikacja ta może okazać się niedoskonała w przypadku oceny parametrycznej, uwzględniającej ilościowy dorobek naukowy w ocenianym dodatkowo okresie. Z rozważanego w tym miejscu punktu widzenia za całkowicie dysfunkcyjny należy natomiast uznać przepis, zgodnie z którym już pierwsza ocena negatywna może doprowadzić do rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z nauczycielem akademickim. Wydaje się, że pewnym standardem uwzględnianym w innych pragmatykach jest to, że podstawą rozwiązania stosunku pracy jest dwukrotna, następująca po sobie, negatywna ocena, jak jest to przewidziane chociażby w ustawie o służbie cywilnej. Regulacja zawarta w przepisach ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym wydaje się w tym świetle bardzo rygorystyczna, a nawet nadmiernie rygorystyczna, nawet jeśli uwzględnimy, że uzyskanie już pierwszej negatywnej oceny stwarza jedynie możliwość (a nie obowiązek) rozwiązania stosunku pracy przez rektora. Wtedy jednak, gdy rektor z takiej możliwości skorzysta, oznacza to całkowitą rezygnację z realizacji funkcji korekcyjnej na rzecz funkcji selekcyjnej (eliminacyjnej). Jest to szczególnie widoczne w ostatnim okresie, kiedy to ze względów finansowych i demograficznych coraz trudniej utrzymać uczelniami dotychczasowy poziom zatrudnienia, a szukane są raczej sposoby jego zredukowania.

#### 4.

Kolejną funkcją, którą powinny spełniać oceny okresowe jest funkcja projakościowa, choć z pewnością można szukać innej, być może właściwszej, bardziej adekwatnej do jej treści, nazwy. Istotą tej funkcji jest oddziaływanie na pracowników w kierunku stałego podnoszenia przez nich jakości wykonywania obowiązków pracowniczych. Innymi słowy, chodzi o jakościowy rozwój zatrudnianych kadr. W przypadku nauczycieli akademickich celem jest zwiększenie zaangażowania w realizację zadań organizacyjnych, po-

prawa efektywności prowadzonej dydaktyki, a przede wszystkim dbałość o wysoką jakość działalności naukowo-badawczej. Wydaje się, że osiągnięcie tych celów zależne jest od częstotliwości dokonywanej oceny oraz jej kryteriów. Z pewnością nie jest proste wyznaczenie optymalnego rytmu dokonywanych ocen, a więc takiego, który będzie wyzwał pozytywne impulsy do dbałości o swój rozwój zawodowy. Ocena dokonywana zbyt często stwarzałaby atmosferę permanentnej presji na nauczyciela akademickiego, połączonej z obawą o utratę miejsca pracy. Trudno byłoby to skojarzyć z postawami kreatywnymi, bazującymi na wolności badań naukowych. Zbyt rzadko dokonywane oceny mają też swoje wady, a do najważniejszych z nich należy zaliczyć demotywowanie do stałego podnoszenia jakości wykonywanej pracy, zwłaszcza w okresach odległych od daty sporządzenia kolejnej oceny. Mając to na uwadze trudno nie odnieść się krytycznie do częstotliwości sporządzania ocen przewidzianej w obowiązujących przepisach prawnych. Zgodnie z art. 132 ust. 2 ustawy, oceny powinny być przeprowadzane nie rzadziej niż raz na dwa lata lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której nauczyciel akademicki jest zatrudniony.

Zasadniczy jest zatem dwuletni rytm oceniania. Precyzyjnie rzecz ujmując, zgodnie z ustawą ocena nie może być przeprowadzana rzadziej niż raz na dwa lata. Dopuszcza się zatem ocenę dokonywaną częściej bez jakichkolwiek ograniczeń w tym zakresie. W ustawie nie znajdujemy jednak wprost odpowiedzi na pytanie, kto o tym ma decydować i jaki może być najkrótszy odstęp czasowy między kolejnymi ocenami. I w tym przypadku wypada wskazać na statut uczelni, choć dopuszczalność statutowej regulacji tej kwestii nie jest aż tak oczywista. Ze sformułowania ustawowego, że „oceny dokonuje podmiot wskazany w statucie uczelni, nie rzadziej niż raz na dwa lata” wcale to nie musi wynikać. Praktyka jednak rzeczywiście jest taka, że częstotliwość oceniania nauczycieli akademickich jest określana w statutach, przy czym niemal regułą jest, że wskazuje się w nich na dwuletni, czyli maksymalny – zgodnie z ustawą, rytm dokonywania oceny okresowej. Można jednak wątpić, czy jest to okres optymalny. Dokonywanie co dwa lat ocen okresowych w przypadku innych pracowników (zatrudnionych zwłaszcza w administracji państwowej czy samorządowej) można byłoby uznać za regułę akceptowalną. Sytuacja nauczycieli akademickich jest jednak inna. O ile nie rodziłby wątpliwości taki rytm oceniania sposobu wykonywania zadań organizacyjnych czy dydaktycznych, o tyle zdecydowanie większe opory powstają w związku z taką częstotliwością dokonywania ocen działalności naukowo-badawczej. Nie bierze się pod uwagę, że niektóre badania wymagają dłuższego czasu, co oznacza, że nie można poddać ocenie ich wyników, przybierających zwłaszcza postać publikacji, w okresach dwuletnich. Jak była o tym już mowa, abstrahuje się też od uwa-

runkowań związanych z czasem trwania procesu wydawniczego. Takie krótkie okresy oceniania rodzą pokusę mnożenia ilości publikacji za cenę ich jakości i zatracenia związku z głównym nurtem prowadzonych badań. Zbiurokratyzowany system dokumentowania i weryfikowania uzyskanych osiągnięć naukowych sprawia, że przy dwuletnim cyklu oceniania prawie niedostrzegalna jest przerwa między jedną i kolejną oceną. Procedura dokonywania ocen stale absorbuje samych nauczycieli akademickich, władze wydziałów i uczelni oraz pracowników administracyjnych obsługujących tę procedurę. Biorąc to pod uwagę, za bardziej przekonujące należałoby uznać zasady obowiązujące w tej materii w przeszłości, kiedy to – mocą ustawy z 1990 r. – oceny były przeprowadzane nie rzadziej niż raz na 4 lata. Taki też wniosek *de le ferenda* należałoby sformułować. Byłby on skorelowany z rytmem funkcjonowania szkół wyższych oraz ze szczególnymi właściwościami pracy twórczej, a zwłaszcza z możliwością upowszechniania jej efektów poprzez publikacje naukowe determinowane wymagającą czasu procedurą wydawniczą. Przede wszystkim sprzyjałoby to podniesieniu jakości dokonań naukowych nauczycieli akademickich.

W przepisach obowiązującej ustawy 4-letni rytm dokonywania oceny okresowej został utrzymany w odniesieniu do jednej kategorii nauczycieli akademickich, a mianowicie profesorów tytularnych, ale wyłącznie takich, którzy są zatrudnieni na podstawie mianowania. Trudno znaleźć racjonalne powody, które przemawiałyby za wyłączeniem tej zasady w stosunku do nauczycieli posiadających tytuł naukowy zatrudnionych jednak na podstawie umowy o pracę, np. profesorów emerytowanych czy też zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Innym problemem, jaki dotyczy oceniania profesorów tytularnych jest pytanie o możliwość wprowadzenia tego samego rytmu czasowego dokonywania oceny, jaki obowiązuje pozostałych nauczycieli akademickich. Taką regułą przyjmuje się w niektórych statutach (UŁ), a argumentem za jej przyjęciem jest brzmienie ustawowej formuły „nie rzadziej niż raz na cztery lata”. Wyprowadza się z tego wniosek, że zgodne z nią jest przyjęcie dwuletniego cyklu oceniania, który dodatkowo ma ten walor, że zapewnia respektowanie zasady równego traktowania pod tym względem wszystkich nauczycieli akademickich. Odwołanie się do takiej argumentacji nie przekonuje. Bez wątpienia intencją ustawodawcy było właśnie różne potraktowanie okresu dokonywania ocen w stosunku do profesorów tytularnych i pozostałych nauczycieli. Wobec zasadniczo bardzo krótkiego cyklu dokonywania ocen przewidzianych w ustawie, a następnie w statutach, swoiste uprzywilejowanie tych pierwszych wynika z odmiennego znaczenia, jakie ma instytucja ocen okresowych w przypadku profesorów tytularnych. Z pewnością nie jest jej rolą chociażby mobilizowanie do osiągania kolejnych etapów kariery akademickiej. Wydaje się, że jeśli już

decydować się na równe traktowanie różnych kategorii nauczycieli akademickich, to raczej obrać należy inny kierunek – ustanowienie 4-letniego cyklu oceniania dla wszystkich, co oczywiście wymagałoby zmiany ustawy.

Poza cykliczną akcją oceniania okresowego wszystkich nauczycieli akademickich zatrudnionych w określonej szkole wyższej oceny mogą być także dokonywane na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, co oczywiście stanowi wyjątek od przyjętego w ustawie rytmu dokonywania ocen. Nie jest jednak dostatecznie jasne, z jakich powodów i w jakich okolicznościach z takim wnioskiem można wystąpić. Nie wydaje się, aby to mogło się dziać w dowolnym czasie i bez merytorycznego uzasadnienia. Mamy tu do czynienia z sytuacją niestandardową, która sprawia, że powstrzymanie się z dokonaniem oceny do czasu, kiedy jest ona przeprowadzana zgodnie z przyjętym harmonogramem w stosunku do ogółu zatrudnionych nauczycieli akademickich, prowadziłoby do niepożądanych skutków bądź leżących po stronie określonej jednostki organizacyjnej, bądź też po stronie pracownika. Tak jest w przypadku konieczności podjęcia pewnych decyzji kadrowych przed nadejściem terminu oceny „ogólnouczelnianej” (upływ okresu rotacyjnego, dalsze zatrudnianie po wygaśnięciu terminowej umowy o pracę, możliwość skorzystania przez pracownika z uprawnień warunkowanych uzyskaniem pozytywnej oceny, w sytuacji gdy nie był objęty z tych czy innych powodów cykliczną oceną okresową). Z pewnością wniosek kierownika jednostki organizacyjnej o przeprowadzenie oceny okresowej w stosunku do określonego pracownika bądź też grupy pracowników zatrudnionych w tej jednostce nie może być szykaną, czy też swoistego rodzaju formą mobbingu. Można bowiem sobie wyobrazić sytuację, kiedy wnioskuje się o poddanie pracownika kolejnym ocenom, które są przeprowadzane w krótkich odstępach czasu tylko po to, by pracownik doświadczył uciążliwości z tym związanych. Warto bowiem podkreślić, że gwarancja, zgodnie z którą ponowna ocena nie może być przeprowadzona wcześniej niż po upływie roku, jaka jest spotykana w niektórych statutach (bo nie w ustawie) dotyczy najczęściej tylko następstwa oceny negatywnej. W tym świetle za właściwe należy uznać określenie pewnego limitu czasowego dotyczącego możliwości wystąpienia z wnioskiem o przeprowadzenie oceny okresowej (np. określenie, że z wnioskiem takim można wystąpić nie częściej niż raz do roku), co praktyce statutowej nie jest zupełnie obce (UW). Inna wątpliwość odnosząca się do przeprowadzania oceny okresowej na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej wiąże się z odpowiedzią na pytanie, czy dokonywana w tym trybie ocena może obejmować wszystkich nauczycieli akademickich. W ustawie stanowi się o niej w kontekście nauczycieli ocenianych w rytmie dwuletnim (art. 132 ust. 2 zd. 1). W odniesieniu do profesorów tytularnych zatrudnionych na podstawie mianowania wskazuje się wyłącznie na od-

mienny (czteroletni) cykl sporządzania oceny. Mając to na uwadze, można twierdzić, że wnioskowanie o dokonanie oceny poza obowiązującym w uczelni harmonogramem ich nie dotyczy, co wydaje się właściwe nie tylko ze względu na zasady wykładni, ale również jest uzasadnione merytorycznie<sup>7</sup>.

Rozważając, w jakim stopniu oceny okresowe w kształcie wyznaczonym przez obowiązujące przepisy, pełnią funkcję projakościową, najważniejsze jednak jest zwrócenie uwagi na kryteria dokonywania tych ocen. Wskazując na zakres przedmiotowy oceny okresowej (dotyczy ona wykonywania przez nauczyciela akademickiego obowiązków naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych), ustawodawca nie określa wprost, według jakich kryteriów ocena powinna być przeprowadzana. Ustalenie tych kryteriów zostało pozostawione samym szkołom wyższym w uchwalanych przez te szkoły statutach. Brakuje przy tym jakichkolwiek wskazówek kierujących poczynania twórców statutów w tym zakresie, co oczywiście nie może oznaczać pełnej dowolności.

Nie może budzić wątpliwości, że niezależnie od tego, jakie kryteria zostały ustalone, muszą być one znane podlegającym ocenie nauczycielom, przy czym wiedza o nich powinna być znana przed rozpoczęciem okresu, którego ocena dotyczy. Tylko spełnienie tego warunku sprawia, że oceniani będą wykonywać swoje obowiązki w sposób odpowiadający konkretnym oczekiwaniom uczelni. Taki obowiązek wcześniejszego informowania o kryteriach oceny ma szczególne znaczenie wtedy, gdy ma ona charakter parametryczny. Warto w tym miejscu podkreślić, że ustawodawca nie narzuca tego właśnie sposobu oceniania. W zgodzie z ustawą – Prawo o szkolnictwie wyższym byłaby także tradycyjna ocena opisowa. W ostatnim jednak czasie w większości statutów reguły ewaluacyjne, zwłaszcza w zakresie dotyczącym dorobku naukowego (choć nie tylko) przybierają postać określonych parametrów. Osiągnięcia nauczyciela mierzone są zatem liczbą uzyskanych punktów. Nie podejmując w tym miejscu sposobu oceniania wykonywania obowiązków organizacyjnych, warto bliżej przyjrzeć się z tego punktu widzenia sferze naukowej i dydaktycznej.

Nie odrzucając z góry parametrycznej metody oceniania osiągnięć naukowych nauczycieli akademickich, jej walorem jest z pewnością stosowanie równej miary do wszystkich ocenianych osób i możliwość dokonywania obiektywnych porównań, poważne wątpliwości można jednak mieć do tego, jak ta metoda wygląda ostatnio w większości polskich uczelni. Oceny dorobku naukowego odwzorowują bowiem w znacznym stopniu wymagania stawiane

---

<sup>7</sup> K. Żywolewska, *Ocena okresowa nauczyciela akademickiego*, (w:) *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015, s. 355-356.

szkołom wyższym w przepisach o kategoryzacji jednostek naukowych<sup>8</sup>. Trudno się temu dziwić, skoro od posiadanej kategorii naukowej zależy wielkość otrzymywanej dotacji<sup>9</sup>. Podporządkowanie ocen okresowych o charakterze indywidualnym celom związanym z uzyskiwaniem kategorii przez jednostki organizacyjne, w których nauczyciele są zatrudnieni sprawia, że wątpliwości dotyczące kategoryzacji przenoszą się także na instytucje ocen okresowych. A wątpliwości tych jest wcale niemało. Zwraca się uwagę na to, że potęgują one biurokrację, że prowadzą do nadmiernego schematyzmu oceniania, że marginalizują one osiągnięcia nietypowe, wykraczające poza przyjęty system oceny punktowej. Biorąc pod uwagę omawianą w tym miejscu funkcję ocen okresowych, trzeba przede wszystkim stwierdzić, że parametryzacja niekoniecznie sprzyja preferowaniu jakości dokonań naukowych i prowadzonych badań, koncentracji na badaniach wymagających dłuższego czasu i przynoszących efekty (choćby w postaci publikacji) dopiero w dłuższej perspektywie. System oceny parametrycznej sprzyja dążeniu do maksymalizacji liczby punktów branych pod uwagę w końcowej ocenie. Ukierunkowuje to aktywność na te poczynania, które są najbardziej „punktodajne”, na wybieranie zadań, które są łatwiejsze i szybsze w realizacji, ale w zwielokrotnionej postaci okazują się korzystniejsze dla ocenianego niż zadania wymagające większego wysiłku badawczego i bardziej absorbujące czasowo. Przykładowo, w obszarze nauk prawnych stawia się na krótkie formy wypowiedzi, raczej o charakterze komentatorskim niż teoretycznym, jakimi są glosy do orzeczeń sądowych. Ze względu na przyznawane im punkty publikowanie glos jest najbardziej, przynajmniej doraźnie, skutecznym sposobem sprostania wymogom stawianym w ocenie okresowej, co oczywiście w żadnym razie nie deprecjonuje tej formy twórczości. Parametryzacja oceny rodzi wiele innych zastrzeżeń. Dokonując wyboru miejsca publikacji bierze się pod uwagę nie zawsze renomę środowiskową czasopisma naukowego, lecz punkty, jakie zostały mu przyznane w wykazie ministerialnym. Choć oczywiście te punkty powinny odzwierciedlać ową renomę, nie zawsze – z różnych zresztą powodów – tak się dzieje. Prowadzi to jednocześnie do swoistej petryfikacji rynku wydawniczego. Niezwykle trudno przebić się na tym rynku czasopismom nowym, jeszcze nie punktowanim lub posiadającym niewielką jeszcze liczbę punktów, trudno bowiem zachęcić do bezinteresownego zamieszczania w nich publikacji powstają-

<sup>8</sup> Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 13 lipca 2012 r. w sprawie kryteriów i trybu przyznawania kategorii naukowej jednostkom naukowym (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r., poz. 1126).

<sup>9</sup> Art. 18 ust. 4 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o zasadach finansowania nauki (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r., poz. 1620 ze zm.).

cych tekstów naukowych. Dzieje się tak ze szkodą dla rywalizacji uwzględniającej poziom jakościowy publikacji zamieszczanych w czasopismach naukowych. Schematyzm metody parametrycznej prowadzi często do tego, że tak samo są punktowane rozdziały w monografiach bez uwzględniania nie tylko ich merytorycznej wartości (byłe monografia była recenzowana), ale również ich objętości. Tak samo jest punktowane dzieło stanowiące krok milowy w rozwoju określonej dziedziny nauki, jak monografia będąca jedną z wielu. Innymi słowy, w konkurencji: więcej czy lepiej, nierzadko wygrywa to pierwsze. Uwzględniając powyższe, należałoby zatem dojść do wniosku, że jeśli w dalszym ciągu osiągnięcia naukowe miałyby być oceniane w systemie parametrycznym, konieczne byłoby podjęcie poważnej dyskusji nad jego zreformowaniem w kierunku przywiązywania większej wagi do jakościowej strony dokonań nauczycieli akademickich. Wydaje się też za celowe odejście od nadmiernego schematyzmu ocen, zwłaszcza w sferze dokonań naukowych. Biorąc pod uwagę czas potrzebny na opublikowanie efektów prowadzonych badań, wydaje się racjonalna większa elastyczność, która prowadziłaby do tego, że podmiot oceniający zwracałby uwagę nie tylko na osiągnięcia pochodzące z ocenianego okresu, ale również w pewnym zakresie na dokonania przeszłe, np. poprzez umożliwienie kompensowania mniejszego dorobku z bieżącego okresu podlegającego ocenie, osiągnięciami wykraczającymi poza stawiane wymagania w okresach poprzednich, zwłaszcza w okresie bezpośrednio poprzedzającym ocenę bieżącą.

Parametryzacja oceny sposobu wykonywania zadań dydaktycznych przez nauczyciela akademickiego rodzi również poważne dylematy. Powstaje przede wszystkim pytanie, jakie aspekty związane z tą grupą obowiązków nadają się do wyceniania w postaci przyznawanych punktów. I w tym przypadku nieuchronna wydaje się refleksja, że ocena parametryczna może być bardziej przydatna gdy chodzi o stronę ilościową działalności dydaktycznej, niż stronę jakościową. Nawet jednak w zakresie dotyczącym oceny dokonywanej według kryteriów ilościowych pojawiają się wątpliwości. Z pewnością można oceniać w sposób sparametryzowany rozmiar obciążeń dydaktycznych nauczyciela akademickiego. Rzecz jednak w tym, że o obowiązującym go pensum dydaktycznym decydują w dużej mierze okoliczności leżące poza nim. Trudno zaakceptować taką sytuację, kiedy pracownik ponosi konsekwencje działań podejmowanych przez przełożonych, a związanych z obsadą zajęć, które mają być realizowane przez daną jednostkę organizacyjną. Niedopensowanie nie jest bowiem zwykle skutkiem braku woli prowadzenia zajęć przez ocenianego nauczyciela akademickiego. Od jego woli zależy natomiast to, co składa się na dyscyplinę ich prowadzenia (brak nieusprawiedliwionej absencji, punktualność). Zweryfi-



kowanie tego wymaga jednak stworzenia stałego i skutecznego systemu monitorowania, co może wiązać się również z całym szeregiem wątpliwości. Również ocena jakości prowadzonej dydaktyki musi się wiązać ze stałym jej monitoringiem realizowanym przez przełożonych, co najczęściej napotyka na bariery organizacyjne, choć technicznie jest możliwe objęcie wszystkich zajęć kontrolą „Wielkiego Brata”. Czy jednak o to nam chodzi? Pozostaje zatem uwzględnianie oceny dokonywanej przez tych, do których zajęcia dydaktyczne są adresowane, czyli studentów i doktorantów. Jest to jedna z nielicznych spraw, które reguluje w kontekście ocen okresowych ustawodawca i które z pewnością mogą przybierać postać parametryczną. Zgodnie z art. 132 ust. 3 ustawy, podmioty dokonujące oceny okresowej nauczyciela akademickiego uwzględniają, a więc są obowiązane uwzględnić, ocenę przedstawioną przez studentów i doktorantów po zakończeniu każdego cyklu zajęć dydaktycznych. Oczywiście jest, że wykonanie tego obowiązku przez komisję oceniającą będzie aktualne tylko wtedy, gdy ocena taka przez studentów i doktorantów będzie przedstawiona. Jest to o tyle istotne, że studenci i doktoranci mają prawo do przeprowadzenia takiej oceny, nie można jednak ich do tego zobligować. Jak na to wskazuje praktyka, stopień zainteresowania tych środowisk przyznanym im uprawnieniem, z różnych powodów, jest niewielki, a w efekcie często trudno traktowane przez nich oceny jako reprezentatywne, a tylko takie powinny być brane pod uwagę przez podmioty dokonujące oceny okresowej nauczycieli akademickich. Zwiększenie zainteresowania dokonywaniem ocen przez studentów i doktorantów oraz przekonanie o sensowności tego uprawnienia powinno być zatem wyznacznikiem określanych w statutach zasad dokonywania tych ocen i sposobu ich wykorzystania.

Na marginesie powyższych wywodów, warto zwrócić uwagę na jeszcze jedną kwestię. Choć wśród kategorii nauczycieli akademickich ustawodawca wyróżnia pracowników naukowo-dydaktycznych i pracowników dydaktycznych, to ci ostatni stanowią relatywnie niewielką grupę zatrudnionych. Jedną z tego przyczyn jest z pewnością trudna sytuacja większości uczelni z zapewnieniem zatrudnienia dla wszystkich nauczycieli akademickich. Zwiększenie liczby pracowników dydaktycznych, którzy z oczywistych powodów mają znacznie wyższy wymiar zajęć, powodowałoby kłopoty z wypełnieniem obowiązkowego pensum dydaktycznego dla nauczycieli naukowo-dydaktycznych. Rezygnuje się zatem z zatrudniania na stanowiskach wykładowców czy starszych wykładowców, powierzając gros zadań związanych z prowadzeniem zajęć pracownikom naukowo-dydaktycznym. W efekcie są oni poddawani ocenie zarówno w zakresie dotyczącym kształcenia i wychowywania studentów, jak i prowadzenia badań naukowych.

Negatywna ocena choć jednego z tych dwóch obszarów aktywności grozi utratą miejsca pracy. Może zatem prowadzić do wyeliminowania z grona nauczycieli akademickich wartościowych dydaktyków, gorzej realizujących się w sferze naukowej bądź też wartościowych naukowców nie posiadających predyspozycji i umiejętności dydaktycznych. Dzieje się tak ze szkodą dla obydwu tych sfer. W tej sytuacji należałoby rozważyć, czy np. nie byłoby zasadne wyraźne zmniejszenie pensum dydaktycznego dla pracowników naukowo-dydaktycznych i rozliczanie ich przede wszystkim z osiągnięć naukowych, co uwolniłoby możliwości zwiększenia kadry wyłącznie dydaktycznej.

Osobnym problemem w rozważaniach nad projakościową funkcją ocen okresowych jest rola, jaką w jej ramach odgrywają i powinni odgrywać bezpośredni przełożeni. W innych pragmatykach pracowniczych wyraźnie dowartościowuje się tę rolę. Niekiedy wręcz stanowi się o tym, że co do zasady to bezpośredni przełożony dokonuje oceny okresowej według określonych kryteriów (ustawa o służbie cywilnej), a przynajmniej przewiduje się konieczność zasięgnięcia opinii bezpośredniego przełożonego (ustawa o pracownikach urzędów państwowych<sup>10</sup>). Ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym nie zawiera jakiegokolwiek bezpośredniej regulacji na ten temat. Można jedynie zakładać, że ustawodawca dopuszcza, aby stosowna regulacja znalazła się w statucie szkoły wyższej jako element składający się na tryb dokonywania oceny. Faktycznie, na ogół w statutach to się czyni, przewidując, że przy dokonywaniu oceny okresowej uwzględnia się opinię bezpośredniego przełożonego. Trudno jednak nie przyznać, że w systemie parametrycznym oceniania okresowego znaczenie tej opinii jest niewielkie, skoro o końcowej ocenie decydują uzyskane punkty. Wydaje się, że rola bezpośredniego przełożonego, który ma największą wiedzę o postawie nauczyciela akademickiego w sferach, które podlegają ocenie, powinna być zdecydowanie dowartościowana.

## 5.

Ocena okresowa może również pełnić funkcję dystrybucyjną. Tak umownie nazwana funkcja odnosi się do określenia skutków dokonanej oceny, jeśli takim skutkiem nie jest rozwiązanie stosunku pracy. Ocena pozytywna powinna zatem być uwzględniana przy podziale korzyści, jakie wiążą się z posiadaniem statusu nauczyciela akademickiego, ale również warunkować możliwość pełnienia różnych funkcji akademickich. Również i w tym za-

<sup>10</sup> Ustawa z dnia 16 września 1982 r., tekst jedn.: Dz.U. z 2013 r., poz. 269 ze zm.

kresie niewiele wyjaśnia sam ustawodawca, nie zamieszczając przepisów o skutkach dokonanej oceny (poza ustaniem stosunku pracy) w obowiązującej ustawie. Wskazuje się na nie bez wyraźnego umocowania ustawowego, a raczej korzystając z autonomii przysługującej szkołom wyższym w wielu statutach. Przykładem to ilustrującym może być postanowienie statutu Uniwersytetu Warszawskiego, zgodnie z którym „wnioski wynikające z dokonanej oceny okresowej mają wpływ na wysokość wynagrodzenia, awanse i wyróżnienia przyznawane nauczycielowi akademickiemu oraz na powierzanie mu obowiązków organizacyjnych”. W innej nieco stylistyce stanowi się o tym również np. w statucie UJ – „wnioski wynikające z oceny mają wpływ w szczególności na: 1) nagrody i wyróżnienia; 2) wysokość wynagrodzenia; 3) powierzanie funkcji kierowniczych; 4) dalsze zatrudnienie”. Charakterystyczne jest pominięcie w tym zestawie awansowania. Warto zatem podkreślić, że uzależnianie awansu stanowiskowego od uzyskanej oceny okresowej nie znajduje uzasadnienia w prawie obowiązującym. Wiąże to się z tym, że zatrudnienie nauczyciela akademickiego na stanowiskach uczelnianych co do zasady następuje po przeprowadzeniu otwartego konkursu. Ocena kandydatów dokonywana jest zatem w ramach procedury konkursowej. Oceny okresowe mogą okazać się bardziej przydatne do realizacji awansu płacowego. Przede wszystkim wiąże to się z tym, że wysokość wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika ustala rektor na warunkach określonych w przepisach płacowych, a zwłaszcza uwzględniając wysokość stawek minimalnych<sup>11</sup>. Największe możliwości realizacji funkcji dystrybucyjnej ocen okresowych wiążą się jednak przede wszystkim z przyznawaniem nagród i wyróżnień.

## 6.

Ostatnią z wyróżnionych wcześniej funkcji spełnianych przez instytucję ocen okresowych jest funkcja selekcyjna, która może być również określana mianem eliminacyjnej. W odróżnieniu od poprzednio wymienionej jej znaczenie przejawia się w skutkach oceny negatywnej, jakim jest rozwiązanie stosunku pracy. Wydaje się, że w okresie, kiedy z różnych powodów trudne jest utrzymanie stanu zatrudnienia w uczelniach, choćby ze względu na niekorzystne zjawiska demograficzne, powodujące zmniejszenie się liczby studentów, selekcyjna funkcja ocen okresowych urasta wręcz do rangi

---

<sup>11</sup> Por. szerzej K. Walczak, *Komentarz do rozdziału 5. ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, (w:) *Akademickie prawo pracy*, s. 317 i n.

najważniejszej. Można to w jakimś stopniu wytłumaczyć w odniesieniu do pracowników mianowanych. Tradycyjnie stosunki pracy z mianowania charakteryzują się zwiększonym stopniem trwałości, co jest następstwem wskazania w ustawie zamkniętego katalogu przyczyn pozwalających na ich rozwiązanie. Uzyskanie oceny negatywnej, i to kolejnej oceny mającej taki charakter, poszerzało zatem możliwości rozstania się z pracownikiem, który nie spełniał swoich obowiązków. Ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym idzie jednak dalej, dopuszcza bowiem wypowiedzenie stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi już z powodu pierwszej oceny negatywnej. Taka regulacja czyni bezprzedmiotowymi inne funkcje przypisywane ocenom okresowym, o ile rektor skorzysta ze swojego uprawnienia. Jest to regulacja niezgodna z utrwalonymi, tradycyjnymi unormowaniami pragmatyk pracowniczych, w których przyjmuje się, że dopiero ponowna ocena negatywna daje prawo, a niekiedy obliguje do rozwiązania stosunku pracy z mianowania. Przede wszystkim jednak osłabia ponad granice potrzeby trwałość zatrudnienia mianowanych nauczycieli akademickich, zwłaszcza jeśli weźmie się pod uwagę, że stosunek pracy z mianowania może być także rozwiązany z innych ważnych przyczyn (art. 125). Konkludując, można stwierdzić, że zasadne byłoby poprzestanie na przepisie nakazującym rozwiązanie stosunku pracy z mianowania w przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego dwóch kolejnych ocen negatywnych (art. 124 ust. 2). Jeszcze dalej idące wątpliwości pojawiają się w związku z tym, że te same zasady dotyczące rozwiązywania stosunku pracy z powodu uzyskania negatywnej oceny okresowej odnoszą się również do nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Trzeba bowiem mieć na uwadze, że choć rozwiązanie tej umowy następuje na zasadach określonych w kodeksie, to mimo to w art. 128 ust. 2 przewiduje się, że rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy nauczyciela akademickiego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę również w przypadku określonym w art. 124 ust. 1 pkt 3, a więc w razie uzyskania przez niego już pierwszej oceny negatywnej. Koliduje to w oczywisty sposób z art. 45 k.p., który wszak do rozwiązywania umów o pracę z nauczycielami akademickimi jest stosowany. Przyczyna wypowiedzenia umowy musi zatem w świetle tego przepisu być uzasadniona. Nie wydaje się, aby można było zawsze uznać, że równoznaczne z taką przyczyną jest uzyskanie oceny negatywnej. Konieczne jest uwzględnienie konkretnych okoliczności towarzyszących otrzymanej ocenie, na podstawie których można stwierdzić, że ocena negatywna rzeczywiście uzasadnia wypowiedzenie. Biorąc to pod uwagę, należałoby dojść do wniosku, że wystarczająca w tym przypadku byłaby regulacja kodeksowa zawarta w art. 45. Warto dodać, że do nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę stosuje się również przepis o obligato-

ryjnym rozwiązaniu za wypowiedzeniem stosunku pracy w przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego dwóch kolejnych ocen negatywnych (art. 124 ust. 2). Oznacza to, że na grunt stosunków umownych zostaje przeniesiona regulacja, która dotąd miała zastosowanie tylko do stosunków z mianowania. Przekonującą krytykę takiego unormowania przedstawiono w literaturze przedmiotu dotyczącej ustawy o pracownikach samorządowych zawierającej analogiczne uregulowanie. Podniesiono, że również i ono pozostaje w sprzeczności z ar. 45 k.p.<sup>12</sup>. Niezależnie od przedstawionych wątpliwości wypada skonstatować, że ustawodawca tak, a nie inaczej regulując skutki oceny negatywnej otrzymanej przez nauczyciela akademickiego, eksponuje w sposób nieuzasadniony spełnianą przez tę instytucję funkcję eliminacyjną.

## 7.

Spośród wielu zagadnień powstających na tle ocen okresowych nauczycieli akademickich, a związanych z pełnionymi przez nie funkcjami, warto zwrócić uwagę jeszcze na dwie kwestie.

**Po pierwsze**, zgodnie z ustawą, oceny dokonuje podmiot wskazany w statucie uczelni. Wszystkie statuty, przynajmniej uczelni publicznych, przyznają tę kompetencję różnie określanym komisjom oceniającym, zwykle działającym dwuinstancyjnie. Odchodzi tu się zatem od monokratycznego modelu oceniania znanego z innych pragmatyk pracowniczych. Nie wnikając w tym miejscu w szczegółową analizę dotyczącą ukształtowania komisji oceniających i procedury wyboru ich członków, warto poświęcić nieco uwagi ich składowi. Wobec braku co do tego wskazówek w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym, należy uwzględnić pewne wymogi, jakie wynikają z przepisów kodeksu pracy. Zgodnie z powołanym wcześniej art. 94 pkt 9 k.p., pracodawca powinien stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników i wyników ich pracy. Nie ulega wątpliwości, że odnosząc treść tego przepisu do składu komisji oceniających, należałoby oczekiwać, że komisje te muszą zapewniać gwarancje merytorycznego oceniania nauczycieli akademickich, co jest szczególnie istotne w przypadku oceny dorobku naukowego. Nie byłoby zatem właściwe, aby w skład komisji wchodziły osoby reprezentujące inne dyscypliny wiedzy niż ta, której przedstawicielem jest osoba oceniana. Wymóg merytoryczności ocen nakazuje też, by respektować pozycję naukową ocenianego i osób oceniających. Zdominowanie

---

<sup>12</sup> S. Płażek, *Komentarz do ustawy o pracownikach samorządowych*, (w:) *Prawo urzędnicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 597.

komisji przez pracowników niesamodzielnymi mogłoby w rezultacie rodzić poważne wątpliwości w sytuacji, w której komisja ocenia dorobek naukowy profesorów. Pewnym złagodzeniem płynących z tego tytułu zastrzeżeń jest przewidziana w ustawie możliwość zasięgnięcia opinii ekspertów spoza uczelni. W wielu statutach przewiduje się, że w posiedzeniach komisji, na ogół z głosem opiniodawczym lub w roli obserwatora, biorą udział przedstawiciele związków zawodowych. Trudno zaprzeczyć, że zadaniem związków zawodowych jest obrona interesów pracowników, także w związku z procedurą ich oceniania. Pojawiają się jednak wątpliwości dotyczące respektowania w tym przypadku tzw. negatywnej wolności związkowej. W przypadku oceniania pracowników nie należących do zakładowej organizacji związkowej należałoby zapewnić, by udział jej przedstawiciela w pracach komisji oceniającej nie pozostawał w kolizji z wolą ocenianego.

**Po drugie**, w statutach uczelni można odnaleźć bardzo zróżnicowane unormowania odnoszące się do kształtu procedury odwoławczej. Zwykle przyjmuje się, że ustalenia komisji odwoławczej są ostateczne. To rodzi pytanie o dopuszczalność drogi sądowej. W ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym nie wskazuje się na możliwość odwołania od dokonanej oceny do sądu. W niektórych innych pragmatykach przewiduje się wprost taką możliwość. Tak jest chociażby w ustawie o służbie cywilnej, dopuszczającej odwołanie do sądu pracy. Pominięcie tej kwestii w pragmatyce dotyczącej nauczycieli akademickich musi rodzić wątpliwości. Na ogół przyjmuje się, a znajduje to potwierdzenie w orzecznictwie sądowym<sup>13</sup>, że droga sądowa przysługuje ze względu na pewne konsekwencje, jakie dla pracownika rodzi ocena, zwłaszcza jeśli prowadzi do rozwiązania stosunku pracy czy też oznacza naruszenie dóbr osobistych. Wydaje się jednak, że odwołanie do sądu wchodzić powinno w grę w każdym przypadku kwestionowania prawidłowości czy rzetelności sporządzonej opinii, niezależnie od tego, jakie ona wywołała negatywne skutki w sferze praw pracownika. Trzeba przyjąć, że respektowanie trybu i zasad sporządzania oceny okresowej jest prawem nauczyciela akademickiego i pozbawienie go możliwości weryfikowania tego przed sądem kolidowałoby z konstytucyjnym prawem do sądu<sup>14</sup>. Warto podkreślić, że do takich samych wniosków dochodzi się na gruncie innych pragmatyk, w których również nie przewiduje się wprost możliwości odwołania od oceny okresowej do sądu<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> Por. wyrok SN z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 116/97, OSNP 1998, nr 5, poz. 148 (aprobuje glosa P. Kucharskiego, Radca Prawny 2000, nr 5, s. 142).

<sup>14</sup> T. Kuczyński, (w:) *System prawa administracyjnego*, t. 11, *Stosunek służbowy* (red. Systemu: R. Hauser, A. Wróbel, Z. Niewiadomski, Warszawa 2011, s. 426-427.

<sup>15</sup> S. Płażek, *Komentarz do ustawy...*, s. 604 i n.





Część piąta

---

**Odpowiedzialność  
dyscyplinarna  
nauczyciela akademickiego**





# **Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczyciela akademickiego i postępowanie przed Sądem Apelacyjnym w Warszawie**

## **I. Podstawy i założenia proceduralne odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich**

Prawo o szkolnictwie wyższym<sup>1</sup> oraz wydane na jego podstawie Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego<sup>2</sup> określają podstawy odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich oraz tryb postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego prowadzonego wobec tej grupy pracowników uczelni wyższych. Odwołując się do treści przywołanych aktów prawnych, można wskazać, że nauczyciel akademicki podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej za postępowanie uchybiające obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczyciela akademickiego, a postępowania dyscyplinarne w takich sprawach toczą się przed komisjami dyscyplinarnymi do spraw nauczycieli akademickich i są dwuinstancyjne. Postępowanie dyscyplinarne może zostać wznowione po uprawomocnieniu się orzeczenia, jeżeli zostanie stwierdzone zaistnienie wskazanych w ustawie przesłanek, a przede wszystkim, gdy w związku z postępowaniem dopuszczono się rażącego naruszenia prawa, a istnieje uzasadniona podstawa do przyjęcia, że mogło to mieć wpływ na treść orzeczenia. Nadto okolicznością uzasadniającą wznowienie jest sytuacja, gdy po wydaniu orzeczenia ujawnione zostaną nowe fakty lub dowody, nieznanne

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 1365; tj. z dnia 26 marca 2012 r. – Dz.U. z 2012 r. poz. 572) – dalej zwana „ustawą”.

<sup>2</sup> Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 17 października 2014 r. w sprawie szczegółowego trybu postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego prowadzonego wobec nauczycieli akademickich oraz sposobu wykonywania i zatarcia kar dyscyplinarnych (Dz.U. z 2014 r. poz. 1430) – dalej zwane „rozporządzeniem”.

w chwili jego wydania, wskazujące na to, że obwiniony jest niewinny albo skazano go za popełnienie innego czynu lub komisja bezpodstawnie umorzyła postępowanie. Wreszcie ostatnią przesłanką wznowienia postępowania jest stwierdzenie, że w trakcie postępowania naruszono przepisy, przez co uniemożliwiono lub w poważnym stopniu utrudniono obwinionemu korzystanie z prawa do obrony, albo skład komisji nie odpowiadał warunkom określonym w ustawie, albo zasiadała w niej osoba podlegająca wyłączeniu. Ta przesłanka wznowienia postępowania jest bardzo symptomatyczna, bo podkreśla w sposób wyraźny zamiar ustawodawcy takiego ukształtowania postępowania dyscyplinarnego, aby zagwarantować w nim obwinionemu jego prawo do obrony.

Jednocześnie od prawomocnego orzeczenia komisji dyscyplinarnej drugiej instancji stronom służy odwołanie do Sądu Apelacyjnego w Warszawie – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Postępowanie dyscyplinarne – zgodnie z zamysłem ustawodawcy i Ministra realizującego przyznaną mu w ustawie kompetencję do określenia szczegółowego trybu postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego – jest ukształtowane w taki sposób, aby zapewnić jego rzetelność, obiektywność, przejrzystość i sprawność rozpatrywania spraw. Swoistym „bezpiecznikiem” realizacji tego zamiaru jest nakazanie w przepisach ustawy, aby do postępowania dyscyplinarnego wobec nauczycieli akademickich w sprawach nieuregulowanych w ustawie stosować odpowiednio przepisy kodeksu postępowania karnego<sup>3</sup> (z wyłączeniem art. 82 k.p.k.). Odnośnie „odpowiedniego stosowania” przepisów kodeksu postępowania karnego do postępowań dyscyplinarnych pośrednio wypowiedział się Trybunał Konstytucyjny<sup>4</sup>, wskazując, że w postępowaniach dyscyplinarnych zastosowanie znajduje art. 42 ust. 2 Konstytucji RP, zgodnie z którym każdy, przeciw komu prowadzone jest postępowanie karne, ma prawo do obrony we wszystkich stadiach postępowania; może on w szczególności wybrać obrońcę lub na zasadach określonych w ustawie korzystać z obrońcy z urzędu. Trybunał – odwołując się do wielokrotnie wyrażanego przez siebie w swoich orzeczeniach stanowiska w tej sprawie – sformułował tezę o obowiązku ustawodawcy takiego ukształtowania przepisów regulujących wszelkiego rodzaju postępowania dyscyplinarne, by, tak jak w postępowaniu karnym, zapewniały odpowiedni poziom prawa do obrony, w wymiarze materialnym

---

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz.U. Nr 89, poz. 555, z późn. zm.).

<sup>4</sup> Zob. Wyrok TK z dnia 29 stycznia 2013 r. (Sygn. akt SK 28/11), opubl.: Dz.U. 2013, poz. 164; OTK Seria A 2013 nr 1, poz. 5; Prok. i Pr. 2013 nr 6, poz. 55, s. 55; za *Legalis* numer 556043 oraz liczne dalsze orzeczenia Trybunał Konstytucyjnego w nim wskazane.

(możliwość wyboru obrońcy lub otrzymania obrońcy z urzędu) i formalnym (zapewnienie obwinionemu realnej możliwości bronięcia swoich praw, w szczególności zagwarantowanie prawa do bycia wysłuchanym, rozumianego jako możliwość składania wniosków dowodowych, wglądu w akta sprawy oraz prawa do odmowy składania wyjaśnień). Jednak, jak podkreśla się w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego, ze względu na liczne odrębności między postępowaniem karnym a postępowaniem dyscyplinarnym, standardy wyrażone w art. 42 Konstytucji RP mają w postępowaniach dyscyplinarnych „tylko odpowiednie zastosowanie”, co oznacza, że obwinionemu w postępowaniu dyscyplinarnym nie muszą zostać zapewnione gwarancje tożsame z tymi, które przysługują oskarżonemu w postępowaniu karnym. Zajęte przez Trybunał Konstytucyjny stanowisko klaruje także wskazówki interpretacyjne przy „odpowiednim” wykorzystywaniu przepisów kodeksu postępowania karnego do postępowania dyscyplinarnego.

## II. Komisje dyscyplinarne do spraw nauczycieli akademickich

Stosownie do przepisów ustawy, w sprawach dyscyplinarnych nauczycieli akademickich w pierwszej instancji orzekają, pochodzące z wyboru, którego zasady określa statut uczelni wyższej, uczelniane komisje dyscyplinarne do spraw nauczycieli akademickich<sup>5</sup>.

W drugiej instancji orzeka komisja dyscyplinarna do spraw nauczycieli akademickich działająca przy Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego i przez Radę wybierana. Jak wskazuje ustawa Rada jest wybieralnym organem przedstawicielskim nauki i szkolnictwa wyższego, a w swoich pracach kieruje się zasadą rzetelności, bezstronności i przejrzystości.

Istotnym elementem wpływającym za zagwarantowanie postępowaniom toczącym się przed komisjami dyscyplinarnymi niezbędnych warunków formalnych dla ich rzetelności i sprawiedliwości, a samym członkom komisji dyscyplinarnych swobody i bezstronności w orzekaniu jest zasada, iż komisje dyscyplinarne są niezawisłe w zakresie orzekania i nie są związa-

---

<sup>5</sup> Dla przykładu: Statut Uniwersytetu im. A. Mickiewicza w Poznaniu w § 175-182 wskazuje między innymi, że komisja dyscyplinarna dla nauczycieli akademickich składa się z piętnastu nauczycieli akademickich, w tym z co najmniej sześciu profesorów i trzech adiunktów oraz jednego studenta. Członków komisji dyscyplinarnych wybiera senat w głosowaniu tajnym w terminie trzech miesięcy od dnia rozpoczęcia kadencji organów Uniwersytetu i na okres do końca kadencji tych organów. Przewodniczącego komisji dyscyplinarnej oraz jego dwóch zastępców wybiera senat spośród członków komisji. W składzie orzekającym komisji co najmniej jeden z członków powinien mieć wykształcenie prawnicze.

ne rozstrzygnięciami innych organów stosujących prawo, z wyjątkiem prawomocnego skazującego wyroku sądu oraz opinii komisji do spraw etyki w nauce Polskiej Akademii Nauk (stosownie do treści art. 144 „a” ustawy, w sprawach naruszeń dyscyplinarnych, które stanowią jednocześnie naruszenie zasad etyki w nauce, komisja dyscyplinarna może zwrócić się o wydanie opinii do komisji do spraw etyki w nauce PAN, przy czym opinia tej komisji wiąże komisję dyscyplinarną w ustaleniu treści naruszenia), a nadto wszelkie zagadnienia faktyczne oraz prawne rozstrzygają samodzielnie. Dodatkowo – stosownie do treści rozporządzenia – jeżeli stwierdzenie okoliczności mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy wymaga wiadomości specjalnych, skład orzekający może zasięgnąć opinii biegłego albo biegłych, a także – jeżeli jest to niezbędne dla rozstrzygnięcia sprawy – skład orzekający może w sprawach szczególnie skomplikowanych zwrócić się o opinię do Konwentu Rzeczników, powoływanego przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, innej uczelni, instytucji naukowej lub specjalistycznej.

### **III. Wszczęcie i przebieg postępowania dyscyplinarnego wobec nauczyciela akademickiego**

Komisja dyscyplinarna wszczyna postępowanie na wniosek rzecznika dyscyplinarnego, po przeprowadzeniu przez niego postępowania wyjaśniającego wszczętego z urzędu lub na polecenie organu, który go powołał (z reguły jest to rektor uczelni wyższej).

Ustawa przewiduje przedawnienie odpowiedzialności obwinionego i w związku z tym wymaga, aby rzecznik dyscyplinarny skierował do właściwej komisji dyscyplinarnej wniosek o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego w terminie trzech miesięcy od dnia wszczęcia postępowania wyjaśniającego lub wydał postanowienie o umorzeniu postępowania wyjaśniającego. Na komisję dyscyplinarną nałożono zaś obowiązek, aby wydała orzeczenie nie później, niż w terminie dwóch lat od dnia przekazania wniosku rzecznika dyscyplinarnego o wszczęcie postępowania. Jest to rozwiązanie mające na celu zagwarantowanie obwinionemu, iż długotrwałe postępowanie nie będzie formą szykany, a jednocześnie wymusza to także na komisji i jej przewodniczącym w szczególności, konieczność takiego zorganizowania postępowania, aby dochować tego terminu.

Stosownie do treści rozporządzenia, w toku prowadzonego postępowania komisja dyscyplinarna orzeka na rozprawie lub na posiedzeniu niejawnym. Jawność postępowania, której przejawem są także obowiązki zawiadamiania o toczącym się postępowaniu i kolejnych posiedzeniach w sprawie nie tylko obwinionego i rzecznika dyscyplinarnego, ale także rektora oraz ministra, jest jedną z głównych cech postępowania. Istotnym elementem gwarantującym

jawność postępowania jest wynikająca z ustawy jawność rozprawy, choć ograniczona do pracowników danej uczelni, osoby pokrzywdzonej, przedstawiciele Rady Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego, ministra sprawującego nadzór nad uczelnią, osoby, na żądanie której prowadzi się postępowanie, w przypadku gdy obwiniony zmarł, obrońcy oraz, za zgodą obwinionego, dla przedstawiciela związku zawodowego, którego obwiniony jest członkiem.

Obwiniony ma prawo do korzystania z pomocy wybranego przez siebie obrońcy, a w przypadku gdy rzecznik dyscyplinarny wnosi o orzeczenie kary pozbawienia prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego, a obwiniony nie ma obrońcy z wyboru, przewodniczący składu orzekającego jest zobowiązany wyznaczyć obrońcę z urzędu spośród nauczycieli akademickich uczelni.

Rozporządzenie precyzuje, że rozprawa rozpoczyna się od sprawdzenia obecności wezwanych osób i odczytania przez rzecznika dyscyplinarnego wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego. Następnie przewodniczący składu orzekającego zarządza wysłuchanie obwinionego, po czym przeprowadza się postępowanie dowodowe, w ramach którego przesłuchuje się świadków, przedstawia opinie biegłych oraz przeprowadza inne dowody. Po zakończeniu postępowania dowodowego przewodniczący składu orzekającego udziela kolejno głosu rzecznikowi dyscyplinarnemu, obrońcy obwinionego i obwinionemu, a po ich wysłuchaniu zamyka rozprawę, zaś skład orzekający przystępuje do narady nad orzeczeniem. Finalnym momentem postępowania jest wydanie przez skład orzekający orzeczenia, które winno być oparte na podstawie wszystkich dowodów ujawnionych w toku postępowania. Postępowanie przed Komisją dyscyplinarną przy Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego w zasadzie może przebiegać w tożsamy sposób, z tym że posiedzenie Komisji rozpoczyna ustne sprawozdanie członka składu orzekającego wyznaczonego na sprawozdawcę, przedstawiające przebieg postępowania dyscyplinarnego w pierwszej instancji, treść zaskarżonego orzeczenia, przytoczone w odwołaniu zarzuty oraz inne okoliczności sprawy.

Z przebiegu każdej rozprawy (niezależnie od organu rozpoznającego sprawę) sporządza się protokół, który podpisuje przewodniczący i protokolant.

#### **IV. Orzeczenia komisji dyscyplinarnych do spraw nauczycieli akademickich**

Rozporządzenie wskazuje, że komisja dyscyplinarna rozstrzyga co do istoty sprawy w formie orzeczeń, a w pozostałych sprawach w formie postanowień, przy czym, jeśli przewodniczący komisji uzna, że zachodzą podstawy do umorzenia postępowania dyscyplinarnego albo postępowanie wyjaśnia-

jące zawiera braki, które nie mogą zostać uzupełnione na rozprawie – wydaje zarządzenie o skierowaniu sprawy na posiedzenie niejawne. Jednocześnie przewodniczący komisji dyscyplinarnej, w celu realizacji ciążących na nim obowiązków kierowania jej pracami i czuwania nad sprawnym i prawidłowym przebiegiem postępowania dyscyplinarnego, może wydawać zarządzenia.

Jeśli chodzi o orzeczenie merytoryczne, to ustawa wskazuje katalog kar dyscyplinarnych, który tworzy *numerus clausus* (na marginesie warto wskazać, że aktualny katalog tych kar powinien w mojej ocenie zostać rozbudowany w taki sposób, aby możliwe było bardziej adekwatne dopasowywanie kary dyscyplinarnej do przewinienia; mam na myśli np. możliwość stosowania kar z zawieszeniem ich wykonywania na okres próby, możliwość zobowiązania obwinionego do podjęcia określonych działań organizacyjnych w ramach swego rodzaju prac społecznych na rzecz uczelni albo też obowiązku przeprosin osoby pokrzywdzonej działaniem bądź zaniechaniem obwinionego). *De lege lata* karami dyscyplinarnymi są<sup>6</sup> nagana, nagana z pozbawieniem prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w uczelniach na okres od trzech miesięcy do pięciu lat oraz pozbawienie prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres od pięciu miesięcy do pięciu lat lub na stałe. Te ostatnie kary, w przypadku niezaskarżenia orzeczenia przez uprawniony podmiot, a w szczególności przez obwinionego, prowadzą do wygaśnięcia stosunku pracy z nauczycielem akademickim.

Od orzeczenia uczelnianej komisji dyscyplinarnej do spraw nauczycieli akademickich strony mogą odwołać się do komisji dyscyplinarnej przy Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego (w terminie czternastu dni od dnia doręczenia orzeczenia wraz z uzasadnieniem), zaś od jej, już prawomocnego, orzeczenia – do Sądu Apelacyjnego w Warszawie.

## V. Odwołanie do Sądu Apelacyjnego w Warszawie – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

Ustawa przewiduje nadzwyczajne środki zaskarżania orzeczeń zapadających w postępowaniu dyscyplinarnym, albowiem zakończone prawomocnym orzeczeniem postępowanie dyscyplinarne może zostać wznowione,

---

<sup>6</sup> Należy także wskazać, że ustawa w art. 147 i art. 148 przewiduje, iż rektor może zawiesić w pełnieniu obowiązków nauczyciela akademickiego, przeciwko któremu wszczęto postępowanie dyscyplinarne, a także w toku postępowania wyjaśniającego, jeżeli ze względu na wagę i wiarygodność przedstawionych zarzutów celowe jest odsunięcie go od wykonywania obowiązków; w czasie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nauczyciela akademickiego możliwe jest także obniżenie wynagrodzenia obwinionego.

najpierw jeżeli w związku z postępowaniem dopuszczono się rażącego naruszenia prawa, a istnieje uzasadniona podstawa do przyjęcia, że mogło to mieć wpływ na treść orzeczenia. Dalej, podstawą wznowienia jest okoliczność, że po wydaniu orzeczenia ujawniono nowe fakty lub dowody nieznanne w chwili jego wydania, wskazujące na to, że obwiniony jest niewinny, skazano go za popełnienie innego czynu lub komisja bezpodstawnie umorzyła postępowanie. W końcu wznowienie jest dopuszczalne, jeśli w trakcie postępowania dyscyplinarnego naruszono przepisy, przez co uniemożliwiono lub w poważnym stopniu utrudniono obwinionemu korzystanie z prawa do obrony, albo skład komisji nie odpowiadał warunkom określonym w ustawie, albo zasiadała w niej osoba podlegająca wyłączeniu.

Nadto – jak wskazałem wcześniej – od orzeczenia Komisji dyscyplinarnej przy Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego stronom służy odwołanie do Sądu Apelacyjnego w Warszawie – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Do odwołania i jego rozpoznawania stosuje się przepisy kodeksu postępowania cywilnego (k.p.c.) dotyczące apelacji (wprost), a przez te przepisy również przepisy o postępowaniu cywilnym przed sądem I instancji.

W tym kontekście powstała wątpliwość dotycząca zgodności z Konstytucją RP takiej konstrukcji postępowania dyscyplinarnego, w której rozpoznawanie sprawy przez komisje dyscyplinarne odbywa się przy odpowiednim stosowaniu przepisów kodeksu postępowania karnego (art. 150 ustawy), zaś do kontrolującego to postępowanie postępowania sądowego – stosowane wprost przepisy kodeksu postępowania cywilnego. Rozstrzygający te wątpliwości w przywołanym wcześniej Wyroku Trybunał Konstytucyjny wskazał, iż konsekwentnie przyjmuje, że „jeżeli sądy same nie rozstrzygają konfliktów prawnych, to przynajmniej powinny w sferze wymiaru sprawiedliwości sprawować kontrolę nad orzecznictwem organów quasi-sądowych”. Trybunał wskazał także na swoje ugruntowane stanowisko, że „przyjęcie takiej koncepcji postępowania dyscyplinarnego, w której sąd posiada uprawnienie do kontroli w toku postępowania odwoławczego prawidłowości postępowania dyscyplinarnego, a w konsekwencji do uchylecia wydanego orzeczenia komisji dyscyplinarnej, gwarantuje wystarczający standard ochrony konstytucyjnej osób, które są członkami korporacji zawodowej”. W konsekwencji Trybunał stwierdził, że „standardem wynikającym z art. 45 ust. 1 Konstytucji jest «kontrola prawidłowości postępowania» przed organami dyscyplinarnymi, która powinna umożliwiać uchylenie wadliwego orzeczenia”. Trybunał podkreślił przy tym, że postępowanie kontrolne – ze swojej natury – nie polega na rozstrzygnięciu sprawy od podstaw, a zgodnie z jego orzecznictwem, sądowa kontrola orzeczeń organów dyscyplinarnych nie powinna być zakreślona zbyt szeroko, albowiem należy



ją postrzegać nie tylko w kontekście ochrony praw jednostki, ale też jako instrument nadzoru państwa nad samorządami zawodowymi<sup>7</sup>. Z powyższego orzeczenia wynika jednoznacznie, że kwestia dopuszczalności przyjętego w ustawie modelu postępowania dyscyplinarnego została przez Trybunał jednoznacznie przesądzona. Jednakże „dopuszczalność” nie oznacza zawsze „zasadności”, rozumianej jako optymalny kształt danej konstrukcji prawnej.

Jak się wskazuje w doktrynie postępowania cywilnego, współczesne procedury cywilne znają w zasadzie dwa systemy apelacji, a mianowicie system apelacji pełnej i ograniczonej. W pierwszym systemie apelacji sąd drugiej instancji ma niczym nie ograniczoną możliwość badania sprawy. Natomiast w drugim systemie rola sądu drugiej instancji ogranicza się do czynności kontrolnych mających na celu ocenę trafności orzeczenia na tle zebranego przez sąd pierwszej instancji materiału procesowego<sup>8</sup>.

Apelacja według przepisów k.p.c. polega na merytorycznym rozpoznaniu sprawy przez sąd drugiej instancji na skutek skargi strony i w jej granicach. Chodzi nie tylko o przeprowadzenie kontroli zaskarżonego orzeczenia pod względem merytorycznym i prawnym ale także o poczynienie przez sąd drugiej instancji własnych ustaleń faktycznych<sup>9</sup>. Należy w tym miejscu zwrócić uwagę, że zmiana podstaw prawnych, a co za tym idzie trybu, a nawet zasad postępowania w sprawie dyscyplinarnej (z zasad i reguł właściwych dla postępowania karnego na inne, charakterystyczne dla postępowania cywilnego), wymusza na skarżącym skoncentrowanie się na kwestii skargowości apelacji i konieczności sformułowania zarzutów względem zapadłego wcześniej i skarżonego orzeczenia. Przepisy k.p.c. nie definiują pojęcia zarzutu apelacyjnego i nie wskazują, na jakich zarzutach możliwe jest oparcie apelacji. Dlatego, jak się zauważa w doktrynie, w obecnym stanie prawnym zarzutem apelacyjnym jest każda wadliwość zaskarżonego wyroku, zarówno w sferze ustalenia podstawy faktycznej, jak i w sferze stosowania prawa. To znaczy, że zarzutem może być każdy argument przemawiający przeciwko wyrokowi sądu pierwszej instancji<sup>10</sup> (orzeczeniu komisji dyscyplinarnej). W praktyce często skarżący odwołują się do tzw. podstaw rewizyjnych (tj. nieobowiązujących już przepisów k.p.c., które uzasadniały wniesienie rewizji – środka odwoławczego w postępowaniu cywil-

<sup>7</sup> Zob. Wyrok TK z dnia 29 stycznia 2013 r. (Sygn. akt SK 28/11), bliżej opisany w przypisie nr 4.

<sup>8</sup> W. Siedlecki, (w:) W. Siedlecki, Z. Świeboda, *Postępowanie cywilne. Zarys wykładu*, Warszawa 1998, s. 298.

<sup>9</sup> T. Erciński, *Apelacja w postępowaniu cywilnym*, Warszawa 2009, s. 20.

<sup>10</sup> Zob. K. Knoppek, *Postępowanie cywilne w pytaniach i odpowiedziach*, Warszawa 2012, s. 414.

nym), którymi były naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, nieważność postępowania, sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału oraz inne uchybienia procesowe, jeżeli mogły one wpłynąć na wynik sprawy. Trzeba także pamiętać, o czym wskażę w dalszej części niniejszej wypowiedzi, że – niezależnie od treści i zakresu wskazanych przez skarżącego zarzutów – sąd rozpoznający apelację z urzędu bierze pod rozważę ewentualną nieważność postępowania.

Na podstawie przepisów k.p.c. należy wskazać, że odwołanie do Sądu Apelacyjnego powinno najpierw czynić zadość wymaganiom przewidzianym dla pisma procesowego, tzn. powinno zawierać:

- 1) oznaczenie sądu, do którego jest skierowane, imię i nazwisko lub nazwę stron, ich przedstawicieli ustawowych i pełnomocników (gdy pismo jest pierwszym pismem w sprawie, powinno ponadto zawierać oznaczenie przedmiotu sporu oraz: oznaczenie miejsca zamieszkania lub siedziby i adresy stron, ich przedstawicieli ustawowych i pełnomocników);
- 2) numer Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (PESEL) lub numer identyfikacji podatkowej (NIP) powoda będącego osobą fizyczną, jeżeli jest on obowiązany do jego posiadania lub posiada go nie mając takiego obowiązku lub oznaczenie rodzaju pisma;
- 3) osnovę wniosku lub oświadczenia oraz dowody na poparcie przytoczonych okoliczności;
- 4) podpis strony albo jej przedstawiciela ustawowego lub pełnomocnika (do pisma należy dołączyć pełnomocnictwo, jeżeli pismo wnosi pełnomocnik, który przedtem nie złożył pełnomocnictwa),

a ponadto zawierać:

- 1) oznaczenie orzeczenia, od którego jest wniesione odwołanie, ze wskazaniem, czy jest ono zaskarżone w całości czy w części;
- 2) zwięzłe przedstawienie zarzutów;
- 3) uzasadnienie zarzutów;
- 4) powołanie, w razie potrzeby, nowych faktów i dowodów oraz wykazanie, że ich powołanie w postępowaniu dyscyplinarnym nie było możliwe albo że potrzeba powołania się na nie wynika później;
- 5) wniosek o zmianę lub o uchylenie orzeczenia z zaznaczeniem zakresu żądanej zmiany lub uchylenia.

Stosownie do treści Rozporządzenia, orzeczenie Komisji przy Radzie wraz z uzasadnieniem doręcza się z urzędu stronom, obrońcy obwinionego, zawiadamiającemu, pokrzywdzonemu, ministrowi, ministrowi nadzorującemu, przewodniczącemu Rady i rektorowi. Odwołanie wnosi się do Komisji dyscyplinarnej przy Radzie Głównej w terminie dwutygodniowym od

doręczenia stronie skarżącej wyroku z uzasadnieniem. Termin uważa się za zachowany także wtedy, gdy przed jego upływem strona wniosła odwołanie do Sądu Apelacyjnego. W takim wypadku sąd ten niezwłocznie przesyła odwołanie do Komisji przy Radzie, który wydał zaskarżony wyrok.

Komisja dyscyplinarna przy Radzie Głównej odrzuci na posiedzeniu niejawnym odwołanie wniesione po upływie przepisanej terminu lub z innych przyczyn niedopuszczalne, jak również odwołanie, którego braków strona nie uzupełniła w wyznaczonym terminie. Strona przeciwna może w ciągu dwóch tygodni od dnia doręczenia odwołania wnieść odpowiedź na odwołanie wprost do Sądu Apelacyjnego w Warszawie.

## VI. Przebieg postępowania przed Sądem Apelacyjnym w Warszawie

Rozpoznanie sprawy z odwołania od orzeczenia Komisji Dyscyplinarnej przy Radzie Głównej następuje w składzie trzech sędziów zawodowych. Należy zwrócić uwagę, że stosownie do przepisów k.p.c. Sąd Apelacyjny rozpoznaje sprawę w granicach przedmiotowych i podmiotowych odwołania, przy czym granice przedmiotowe określone są przez oznaczony w odwołaniu zakres zaskarżenia orzeczenia komisji dyscyplinarnej przy Radzie Głównej i odpowiadający mu zakres wniosków zawartych w odwołaniu. Obok wniosku o zmianę albo uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości albo w części, może być zgłoszony przez skarżącego wniosek o rozpoznanie przez Sąd Apelacyjny tych postanowień komisji dyscyplinarnej i zarządzeń Przewodniczącego, które nie podlegały zaskarżeniu w drodze zażalenia, a miały wpływ na wynik sprawy, np. postanowienia dowodowe<sup>11</sup>. Ważne jest, gdy chodzi o granice przedmiotowe odwołania, iż w odwołaniu nie można modyfikować, ani rozszerzyć listy przedstawionych wcześniej obwinionemu zarzutów<sup>12</sup>. Można zatem usystematyzować tę kwestię wskazując, że Sąd Apelacyjny, w zasadzie, uwzględni wszystkie zarzuty tylko na żądanie skarżącego, a jedynie zarzut nieważności postępowania uwzględni z urzędu<sup>13</sup>. Stosownie do treści art. 379 k.p.c. nieważność postępowania zachodzi:

- 1) jeżeli droga postępowania dyscyplinarnego była niedopuszczalna, co oznacza brak kompetencji komisji dyscyplinarnej do rozpoznawania danej sprawy;

<sup>11</sup> Zob. K.T. Boratyńska, (w:) K.T. Boratyńska, Ł. Chojniak, W. Jasiński, *Postępowanie karne*, Warszawa 2013, s. 160.

<sup>12</sup> Na podstawie: W. Broniewicz, A. Marciniak, I. Kunicki, *Postępowanie cywilne w zarysie*, Warszawa 2014, s. 264.

<sup>13</sup> Zob. K. Knoppek, *Postępowanie cywilne...*, op. cit., s. 415.

- 2) jeżeli strona nie miała zdolności sądowej lub procesowej, organu powołanego do jej reprezentowania lub przedstawiciela ustawowego, albo gdy pełnomocnik strony nie był należycie umocowany;
- 3) jeżeli o to samo roszczenie między tymi samymi stronami toczy się sprawa dyscyplinarna wcześniej wszczęta (zawisłość sporu) albo jeżeli sprawa taka została już prawomocnie osądzona (naruszenie powagi rzeczy osądzonej);
- 4) jeżeli skład komisji dyscyplinarnej był sprzeczny z przepisami prawa albo jeżeli w rozpoznaniu sprawy brał udział członek komisji wyłączony z mocy ustawy;
- 5) jeżeli strona została pozbawiona możliwości obrony swych praw;
- 6) jeżeli w sprawie orzekała niewłaściwa (w zakresie właściwości rzeczowej) komisja dyscyplinarnej (np. orzekanie w „I instancji” przez Komisję przy Radzie Głównej).

Warto w tym miejscu dodać, iż Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że w postępowaniu sądowym obwiniony może podnieść zarzut niewspółmierności orzeczonej kary, czyli niewłaściwego zastosowania przez organ dyscyplinarny dyrektyw wymiaru kary<sup>14</sup>.

Zagadnienie podmiotowych granic odwołania w zasadzie nie ma znaczenia, gdyż w przypadku postępowania dyscyplinarnego nie ma możliwości występowania wielości podmiotów w charakterze obwinionego, co może mieć miejsce w postępowaniu cywilnym w przypadku wystąpienia współuczestnictwa procesowego.

Co do samego przebiegu posiedzenia sądowego, to dla rozpoznania sprawy – co do zasady – wyznacza się rozprawę. Sąd może jednak rozpoznać sprawę na posiedzeniu niejawnym w razie cofnięcia odwołania albo jeżeli zachodzi nieważność postępowania. Przepisy o apelacji cywilnej przewidują także możliwość odbycia posiedzenia niejawnego jeśli nastąpi cofnięcie pozwu, czemu odpowiadałoby cofnięcie wniosku o ukaranie, ale – jak się wydaje – w tym zakresie przepisy k.p.c. nie mogą znaleźć zastosowania, bo o ile apelacja jest zwyczajnym środkiem odwoławczym, przysługującym od orzeczeń nieprawomocnych, to postępowanie przed Sądem Apelacyjnym w Warszawie na skutek odwołania od orzeczenia Komisji dyscyplinarnej przy Radzie Głównej dotyczy orzeczenia już prawomocnego.

Rozprawą kieruje Przewodniczący. Po wywołaniu sprawy i sprawdzeniu obecności, na początku rozprawy sędzia sprawozdawca zwięźle przedstawia stan sprawy ze szczególnym uwzględnieniem zarzutów i wniosków złożonego odwołania. Sąd może zrezygnować ze sprawozdania za zgodą obecnych stron albo w przypadku ich niestawiennictwa, chyba że rozprawa

<sup>14</sup> Wyrok z dnia 29 stycznia 2013 r. (Sygn. akt SK 28/11), bliżej opisany w przypisie nr 4.

odbywa się z udziałem publiczności. W przypadku omawianego postępowania sprawozdanie sędziego sprawozdawcy odgrywa szczególną rolę, bo poza „związłym” przedstawieniem sprawy konieczne jest takie zaprezentowanie jej przebiegu, aby zwrócić uwagę na okoliczności, które bierze pod uwagę sąd cywilny przy ocenie sprawy, mając na względzie, że dotychczasowe postępowanie w sprawie toczyło się z odpowiednim stosowaniem przepisów prawa karnego procesowego, a i przedmiot sprawy (przewinienie dyscyplinarne) odbiega znacząco swoim charakterem od spraw cywilnych, nawet tych, które są sprawami cywilnymi tylko w znaczeniu formalnym.

Jeśli chodzi o postępowanie dowodowe, to – jak już zostało wspomniane – Sąd Apelacyjny może skorzystać zarówno z wyników postępowania dowodowego przeprowadzonego na wcześniejszych etapach postępowania, jak i z efektów własnych czynności dowodowych. Związana z omawianym zagadnieniem kwestia nowych faktów i dowodów została rozwiązana w taki sposób, że sąd może je pominąć, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu dyscyplinarnym poprzedzającym postępowanie przed Sądem Apelacyjnym, chyba że potrzeba powołania się na nie wynikała później. Powyższe oznacza, że Sąd Apelacyjny orzeka na podstawie materiału zebranego w całym wcześniejszym postępowaniu dyscyplinarnym, w tym również na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu prowadzonym przez siebie.

## VII. Orzeczenia Sądu Apelacyjnego w Warszawie

Środek prawny o charakterze apelacyjnym powinien przede wszystkim zmierzać do zmiany zaskarżonego orzeczenia, względnie zastąpienia go nowym orzeczeniem. Przyjmuje się zatem, że uwzględnienie apelacji powinno prowadzić przede wszystkim do wydania orzeczenia reformatoryjnego, a tylko wyjątkowo do innego rozstrzygnięcia<sup>15</sup>.

W doktrynie postępowania cywilnego wskazuje się<sup>16</sup>, że zakończenie postępowania apelacyjnego może nastąpić na sześć sposobów, co dostosowane do postępowania z odwołania w sprawie dyscyplinarnej oznacza:

- 1) odrzucenie odwołania
- 2) oddalenie odwołania
- 3) zmiana zaskarżonego orzeczenia
- 4) uchylenie zaskarżonego orzeczenia z odpowiednim orzeczeniem dodatkowym

<sup>15</sup> T. Ereciński, *Apelacja...*, op. cit., s. 20.

<sup>16</sup> Zob. W. Broniewicz, A. Marciniak, I. Kunicki, *Postępowanie cywilne...*, op. cit., s. 268.

5) umorzenie postępowania przed Sądem Apelacyjnym w Warszawie

6) umorzenie postępowania w całości.

Sąd Apelacyjny odrzuca na posiedzeniu niejawnym odwołanie, jeżeli uległo ono odrzuceniu przez Komisję dyscyplinarną przy Radzie Głównej. Jeżeli dostrzeże braki, do których usunięcia strona nie była wezwana, zażąda ich usunięcia. W razie nieusunięcia braków w wyznaczonym terminie odwołanie ulega odrzuceniu.

Sąd Apelacyjny oddala odwołanie, jeżeli jest ono bezzasadne i sąd nie podziela zarzutów zgłoszonych przez skarżącego, ani nie dostrzega podstaw uzasadniających stwierdzenie nieważności postępowania.

W razie uwzględnienia odwołania Sąd Apelacyjny zmienia zaskarżone orzeczenie i orzeka co do istoty sprawy.

W razie stwierdzenia nieważności postępowania dyscyplinarnego, Sąd Apelacyjny uchyla zaskarżone orzeczenie, znosi postępowanie w zakresie dotkniętym nieważnością i przekazuje sprawę komisji dyscyplinarnej (uczelnianej, albo przy Radzie Głównej) do ponownego rozpoznania.

Poza wskazanymi przypadkami Sąd Apelacyjny może uchylić zaskarżone orzeczenie i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania komisji dyscyplinarnej tylko w razie nierozpoznania przez komisję istoty sprawy albo gdy wydanie orzeczenia wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Umorzenie postępowania przed Sądem Apelacyjnym może nastąpić w przypadku cofnięcia odwołania przez skarżącego.

Jeżeli wniosek o ukaranie ulega odrzuceniu albo zachodzi podstawa do umorzenia postępowania, Sąd Apelacyjny uchyla orzeczenie oraz odrzuca wniosek o ukaranie lub umarza postępowanie. Należy przy tym wskazać, że – podobnie, jak w przypadku postępowania spowodowanego wniesieniem apelacji cywilnej – Sąd nie może uchylić lub zmienić orzeczenia na niekorzyść strony wnoszącej odwołanie, chyba że strona przeciwna również wniosła odwołanie.

## VIII. Podsumowanie

W podsumowaniu można podjąć próbę krótkiej oceny zasadności przyjętego modelu odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich. Warto najpierw wskazać, że nie tylko postępowanie dyscyplinarne wobec nauczycieli akademickich kończy się skierowaniem sprawy do rozpoznania w sądzie cywilnym.

Przykładowo, art. 75 Ustawy o doradztwie podatkowym<sup>17</sup> stanowi, że od orzeczenia wydanego przez Wyższy Sąd Dyscyplinarny, będący organem Krajowej Izby Doradców Podatkowych, przysługuje stronom odwołanie do właściwego ze względu na miejsce zamieszkania obwinionego sądu apelacyjnego – sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, a do jego rozpoznania stosuje się przepisy kodeksu postępowania cywilnego o apelacji.

Podobnie ukształtowano odpowiedzialność dyscyplinarną kuratorów sądowych<sup>18</sup>. Od orzeczenia drugoinstancyjnego sądu dyscyplinarnego działającego przy Ministrze Sprawiedliwości stronom służy odwołanie do Sądu Apelacyjnego w Warszawie, a do jego rozpoznania stosuje się – podobnie jak w przypadku postępowań dotyczących nauczycieli akademickich – przepisy kodeksu postępowania cywilnego o apelacji.

Trybunał Konstytucyjny przedstawiając relacje pomiędzy prawem obwinionego do obrony<sup>19</sup> oraz jego prawem do sądu<sup>20</sup> podkreśla, że obwinionemu w postępowaniu dyscyplinarnym nie muszą zostać zapewnione gwarancje tożsame z tymi, które przysługują oskarżonemu w postępowaniu karnym, a ze względu na liczne odrębności między postępowaniem karnym a postępowaniem dyscyplinarnym, standardy wyrażone w art. 42 Konstytucji mają w postępowaniach dyscyplinarnych „tylko odpowiednie zastosowanie”. Z uwagi na szczególny charakter i funkcję tego postępowania – zdaniem Trybunału – nieuniknione są odmienności między stosowaniem art. 42 ust. 2 Konstytucji w sądowym postępowaniu kontrolnym a w postępowaniu dyscyplinarnym w ścisłym znaczeniu, czyli postępowaniu przed samorządowymi organami dyscyplinarnymi. Sądowe postępowanie kontrolne ma na celu przede wszystkim weryfikację prawidłowości postępowania przed organami samorządowymi, w tym prawidłowości stosowania przez te organy przepisów zapewniających obwinionemu prawo do obrony w postępowaniu dyscyplinarnym. Nie polega to na rozstrzygnięciu od podstaw o odpowiedzialności dyscyplinarnej obwinionego. W konsekwencji przyjęcia powyższego założenia Trybunał staje na stanowisku, że proceduralna ochrona obwinionego w sądowym postępowaniu kontrolnym, w którym stosuje się przepisy kodeksu postępowania cywilnego o apelacji, ma charakter kontroli rzeczywistej i prawnie skutecznej. Przyjęta regulacja gwa-

<sup>17</sup> Ustawa z dnia 5 lipca 1996 r. o doradztwie podatkowym (t.j. z dnia 20 stycznia 2011 r. – Dz.U. Nr 41, poz. 213 – z późn. zm.).

<sup>18</sup> Zob. art. 65 Ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych (t.j. z dnia 2 kwietnia 2014 r. Dz.U. z 2014 r. poz. 795).

<sup>19</sup> Stosownie do treści art. Konstytucji RP, każdy, przeciw komu prowadzone jest postępowanie karne, ma prawo do obrony we wszystkich stadiach postępowania.

<sup>20</sup> Art. 45 Konstytucji RP stanowi, iż każdy ma prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpoznania sprawy, bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd.

rantuje ukaranemu obwinionemu prawo dochodzenia przed sądem zarówno faktu niepopelnienia przewinienia dyscyplinarnego, jak też bezpodstawności wszczęcia przeciwko niemu takiego postępowania<sup>21</sup>. Przedstawiając obszernie stanowisko Trybunału Konstytucyjnego i akceptując przedstawione przez Trybunał argumenty, warto jednak zwrócić uwagę, że postępowanie cywilne i postępowanie karne różnią się od siebie, począwszy od przedmiotu postępowania, przez ukształtowanie praw uczestników postępowania, a skończywszy na szczególnym zagadnieniu, jakim są zasady postępowania. Różnice pomiędzy tymi postępowaniami w sposób istotny rzutują na sytuację prawną obwinionego. Nie zmienia tego stanu rzeczy nawet fakt istotnej zmiany filozofii postępowania karnego w zakresie wprowadzenia bardzo silnych elementów kontrydiktoryjności do tego postępowania<sup>22</sup>. Na odrębności postępowania cywilnego i karnego, szczególnie w kontekście prób przeniesienia zasad postępowania cywilnego na pole postępowania karnego, krytycznie wypowiadali się przedstawiciele doktryny postępowania cywilnego<sup>23</sup>. Trzeba przecież zwrócić uwagę, że inna jest rola pozwanego w postępowaniu cywilnym, a inna oskarżonego w postępowaniu karnym. Postępowanie cywilne np. nie zna i nie stosuje zasady *in dubio pro reo*. Trzeba także pamiętać, że o konsekwencjach procesowych istnienia wątpliwości co do prawdziwości przedstawianych przez strony postępowania cywilnego twierdzeń o faktach, a w efekcie o tym, w jakim kształcie zostanie ustalony stan faktyczny stanowiący podstawę orzekania przez sąd, decydują zasady rozkładu ciężaru dowodu w postępowaniu, ukształtowane zresztą nie tylko przepisami kodeksu postępowania cywilnego, ale przede wszystkim treścią art. 6 kodeksu cywilnego, zgodnie z którym ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Prowadzić to może do sytuacji takiej, gdzie obwiniony podczas postępowania dyscyplinarnego będzie korzystał z przysługującego mu prawa odmowy składania wyjaśnień, zakładając, że to rolą rzecznika dyscyplinarnego jest wykazać istnienie podstaw do nałożenia kary dyscyplinarnej, natomiast w postępowaniu przed Sądem Apelacyjnym wcześniejsza postawa obwinionego może (choćby w pewnym zakresie) zostać oceniona jako odmowa wdania się w spór co do istoty sprawy, a stosownie do treści art. 230 k.p.c., gdy strona nie wypowie się co do twierdzeń strony przeciwnej o faktach, sąd, mając na uwadze wyniki całej rozprawy, może fakty te uznać za przyznane. Oczywiście, gwarantem uniknięcia takich sytuacji jest

<sup>21</sup> Zob. Wyrok z dnia 29.01.2013 r. (Sygn. akt SK 28/11), bliżej opisany w przypisie nr 4.

<sup>22</sup> Zob. Ustawa z dnia 25.10.2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania karnego i niektórych innych ustaw (Dz.U z 2013 r, poz. 1247), zob. także P. Wiliński (red. nauk.), *Kontrydiktoryjność w polskim procesie karnym*, Warszawa 2013.

<sup>23</sup> Zob. K. Knoppek, *Głos w dyskusji*, (w:) P. Wiliński (red. nauk.), *Kontrydiktoryjność...*, op. cit. s. 457-461.



sąd, który jednak musi w prowadzonym postępowaniu wyjść poza wynikającą z codziennego doświadczenia zawodową rutynę. Uważam, że, jakkolwiek stawianie sądowi takich dodatkowych wymogów jest dopuszczalne, to nie jest racjonalne, a na pewno nie jest konieczne.

Rzecznik Praw Obywatelskich występując przed Trybunałem Konstytucyjnym w sprawie, której przedmiotem była ocena konstytucyjności dopuszczalności rozpatrywania przez sąd cywilny dyscyplinarnych orzeczeń podjętych przez korporację architektów wskazał, że – w jego ocenie – model apelacji cywilnej w dużo większym stopniu uwzględnia dyrektywę wynikającą z konstytucyjnego prawa do sądu niż charakteryzujący się zdecydowanie bardziej ograniczonym zakresem kontroli model wzorowany na kasacji karnej, który znajduje zastosowanie m.in. w wypadku adwokatów, radców prawnych oraz prokuratorów<sup>24</sup>. Trzeba jednak przy tym zauważyć, że – zgodnie z treścią art. 88 a ust. 4 ustawy Prawo o adwokaturze<sup>25</sup> oraz art. 70<sup>4</sup> ustawy o radcach prawnych<sup>26</sup> – od orzeczeń i postanowień kończących postępowanie dyscyplinarne stronom oraz Ministrowi Sprawiedliwości przysługuje odwołanie w ramach dyscyplinarnego sądownictwa korporacyjnego. Natomiast stosownie do treści art. 83 ustawy o prokuraturze<sup>27</sup>, od orzeczenia wydanego przez sąd dyscyplinarny w drugiej instancji stronom i Prokuratorowi Generalnemu przysługuje kasacja do Sądu Najwyższego, przy czym kasacja może być wniesiona z powodu rażącego naruszenia prawa lub rażącej niewspółmierności kary dyscyplinarnej.


W mojej ocenie to właśnie ostatni z przedstawionych wyżej modeli ukształtowania postępowania sądowego w zakresie kontroli orzeczeń komisji dyscyplinarnych mógłby stanowić podstawę do głębszej analizy co do możliwości zastosowania w postępowaniu dyscyplinarnym wobec nauczycieli akademickich. Oznaczałoby to, że sądowa kontrola orzeczeń dyscyplinarnych wobec nauczycieli akademickich dokonywałaby się przed sądem powszechnym albo przed Sądem Najwyższym na podstawie przepisów kodeksu postępowania karnego o kasacji karnej. Takie rozwiązanie dawałoby, w szczególności, gwarancję jednolitości zasad postępowania w całym jego toku (również na etapie postępowania przed komisją dyscyplinarną), nie eliminując silnego oddziaływania zasady kontradiktoryjności, właściwej aktualnemu ukształtowaniu postępowania karnego.

<sup>24</sup> Wyrok z dnia 29.01.2013 r. (Sygn. akt SK 28/11), bliżej opisany w przypisie nr 4.

<sup>25</sup> Ustawa z dnia 26 maja 1982 r. – Prawo o adwokaturze (Dz.U. Nr 16, poz. 124 – t.j. z dnia 8 kwietnia 2015 r. – Dz.U. z 2015 r. poz. 615).

<sup>26</sup> Ustawa z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (Dz.U. Nr 19, poz. 145 – t.j. z dnia 18 marca 2015 r. Dz.U. z 2015 r. poz. 507).

<sup>27</sup> Ustawa z dnia 20 czerwca 1985 r. o prokuraturze – (Dz.U. Nr 31, poz. 138 – t.j. z dnia 14 października 2011 r. – Dz.U. Nr 270, poz. 1599).



Część szósta

---

**Zmiana warunków zatrudnienia  
w ramach stosunku zatrudnienia  
nauczyciela akademickiego  
i rozwiązanie tego stosunku**



## **„Inne ważne przyczyny” jako przesłanka rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim**

### **1. Mianowanie jako podstawa stosunku pracy nauczyciela akademickiego**

Zatrudnienie mianowanych nauczycieli akademickich reguluje ustawa z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (dalej powoływana jako p.s.w.). Stosownie do art. 5 k.p., jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Potwierdzenie tej treści normatywnej znajduje się w art. 136 ust. 1 p.s.w., który w sprawach nieunormowanych w pragmatyce p.s.w. nakazuje stosowanie przepisów kodeksu pracy. Tak uregulowana relacja między kodeksem pracy i pragmatyką pracowniczą oznacza, że postanowienia p.s.w. będą miały pierwszeństwo w sprawach pracowniczych przed kodeksem pracy, który znajdzie zastosowanie w odniesieniu do stosunków pracy mianowanych nauczycieli akademickich tylko w zakresie nieuregulowanym. Nie budzi wątpliwości w doktrynie i orzecznictwie, że nie ma podstaw, by w zakresie ustania stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego stosować regulacje kodeksu pracy<sup>1</sup>. Dla uzasadnienia tej tezy wskazuje się, że w pragmatyce pracowniczej nie ma przepisu dotyczącego pracowników mianowanych na wzór art. 128 p.s.w., odsyłającego do przepisów kodeksu pracy o ustaniu stosunku pracy w przypadku umownych stosunków pracy. Ponadto, szcze-

---

<sup>1</sup> Por. E. Mazurczak-Jasińska, Glosa do wyroku SN z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 20/10, LEX; wyrok SN z dnia 18 lutego 2014 r., III PK 62/13, OSNP 2015, Nr 5, poz. 61; wyrok SN z dnia 6 września 2011 r., II PK 33/11, OSNP 2012, Nr 19-20, poz. 241. Należy zaznaczyć, że ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym nie reguluje kwestii roszczeń z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim i w tym zakresie znajdzie zastosowania art. 45 i n. k.p. (por. wyrok SN z dnia 6 września 2011 r., II PK 33/11, OSNP 2012, Nr 19-20, poz. 241).

gółowy zakres regulacji ustania stosunku pracy z mianowania w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym składnia do wniosku, że materia ta została w pragmatyce wyczerpująco uregulowana i brak podstaw, by na podstawie art. 136 ust. 1 p.s.w. stosować regulacje kodeksu pracy<sup>2</sup>. Jednomyślność doktryny i orzecznictwa co do braku prawnego uzasadnienia dla posiłkowego stosowania przepisów kodeksu pracy w odniesieniu do zasad ustania stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego nie oznacza pełnej aprobaty dla treści art. 136 p.s.w. Ustanie stosunku pracy obejmuje bowiem kwestie nieuregulowane w pragmatyce ani w kodeksie pracy, np. zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników. W konsekwencji, odwołanie w art. 136 ust. 1 p.s.w. w sprawach nieuregulowanych w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym jedynie do przepisów kodeksu pracy wydaje się zbyt wąskie. Uniemożliwia bowiem zastosowanie do mianowanych nauczycieli akademickich regulacji pozostających poza pragmatyką i kodeksem pracy, co stawia pracowników umownych, co do których uzasadnione jest stosowanie odrębnych ustaw, w sytuacji uprzywilejowanej względem mianowanych nauczycieli akademickich<sup>3</sup>.

Cechą charakterystyczną stosunku pracy z mianowania odróżniającą go od umownych stosunków pracy jest, obok zwiększonej dyspozycyjności oraz szczególnego katalogu obowiązków, stabilizacja zatrudnienia. Rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania możliwe jest tylko w sytuacjach enumeratywnie wskazanych w ustawie. Przepisami ograniczającymi uczelnię w możliwości rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim są art. 124-126 p.s.w. Z treści art. 123 p.s.w. wynika, że regulacja rozwiązania stosunku pracy z mianowania z art. 124-126 p.s.w. ma zastosowanie zarówno do mianowanych nauczycieli akademickich posiadających tytuł profesora, jak również w odniesieniu do tych, którzy nie mając takiego tytułu zostali mianowani przed wejściem w życie nowelizacji ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 18 marca 2011 r. Wskazane zasady odnoszą się do wszystkich nauczycieli mianowanych, niezależnie od tego czy mianowanie ma charakter terminowy, czy bezterminowy, z tym zastrzeżeniem, że w przypadku mianowania na czas określony wraz z końcem okresu wskazanego w mianowaniu stosunek pracy ustaje (wygasa) z mocy samego prawa (art. 127 ust. 1 pkt 7 p.s.w.). W przypadku mianowania na czas określony chodzi zatem wyłącznie o sytuację rozwiązania stosunku pracy. W konsekwencji, te same przyczyny rozwiązania stosunku pracy określone w art. 124-126 p.s.w.

<sup>2</sup> Wyrok SN z dnia 6 września 2011 r., II PK 33/11, OSNP 2012, Nr 19-20, poz. 241.

<sup>3</sup> L. Florek, *Uwagi w sprawie ustania stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, (w:) W. Sanetra (red.), *Zatrudnienie nauczyciela akademickiego*, LEX 2015.

mają zastosowanie do wszystkich mianowanych nauczycieli akademickich, co zapewnia jednakową stabilizację stosunków pracy dla wszystkich mianowanych nauczycieli akademickich.

## 2. Tryb rozwiązania stosunku pracy z mianowania na podstawie art. 125 p.s.w.

Art. 125 p.s.w. nie wskazuje trybu rozwiązania stosunku pracy z mianowania, do którego znajduje zastosowanie. Przepis zamieszczono bezpośrednio po art. 124 p.s.w., regulującym przesłanki wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania oraz przed art. 126 p.s.w., zawierającym przesłanki rozwiązania niezwłocznego stosunku pracy z mianowania. Na podstawie wykładni systemowej w judykaturze i doktrynie prawa pracy wysuwany jest wniosek, że przesłanka i tryb rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim z „innych ważnych przyczyn” (art. 125 p.s.w.) odbywa się z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Dodatkowo wskazuje się, iż niezwłoczne rozwiązanie stosunku pracy ze względu na nieoczekiwane skutki dla pracownika powinno być uzależnione od jednoznacznie wskazanych przez ustawodawcę przesłanek<sup>4</sup>.

Powyższe argumenty budzą jednak wątpliwości. Przesłankę rozwiązania stosunku pracy z mianowania z powodu „ważnych powodów” ustawodawca przewidział także w art. 101 ust. 4 ustawy 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk oraz ust. 45 ust. 4 ustawy z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych, ale z systematyki tych aktów prawnych podobnego wniosku nie sposób wysnuć, skoro przepisy te zostały zamieszczone bezpośrednio po przepisach regulujących rozwiązanie stosunku pracy z mianowania w trybie bez wypowiedzenia. Brak konsekwencji ustawodawcy w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawie o PAN oraz ustawie o instytutach badawczych co do umiejscowienia przesłanki rozwiązania stosunku pracy z mianowanym pracownikiem z powodu „innych ważnych przyczyn”, osłabia argument wynikający z wykładni systemowej na gruncie p.s.w. Ponadto należy zauważyć, że mianowanie jako podstawa pracowniczego zatrudnienia cechuje się już tradycyjnie zwiększoną trwałością stosunku pracy, która przejawia się w możliwości jego rozwiązania zarówno za wypowiedzeniem, jak również bez wypowiedzenia tylko w sytuacjach enumeratywnie wymienionych w ustawie. Przyjęcie, że art. 125 p.s.w. dotyczy rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem otwiera *de facto* katalog przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy opartego na mianowaniu,

---

<sup>4</sup> E. Mazurczak-Jasińska, Glosa do wyroku SN z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 20/10, LEX.

zamieszczony w art. 124 p.s.w., przeciwstawiając się temu ugruntowanemu pogładowi. Sprzeczność pomiędzy stabilnością zatrudnienia opartego na mianowaniu i otwartym katalogu przyczyn jego wypowiedzenia ujawnia się także w orzecznictwie. Dla przykładu, w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 2009 r. czytamy, że w rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy z jednej strony wskazał, że art. 124 p.s.w. zawiera zamknięty katalog przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego i art. 125 p.s.w. nie pozwala na rozszerzenie tego katalogu, a jednocześnie art. 125 p.s.w. stanowi przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy<sup>5</sup>.

Wobec powyższych wątpliwości, w ustaleniu trybu rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 125 p.s.w. wykładnię systemową wzmacnia wykładnia literalna analizowanej regulacji. Przepis art. 125 p.s.w. wskazuje bowiem, że „stosunek pracy może być rozwiązany również w powodu innych ważnych przyczyn (...)”, przez co uzasadnione wydaje się przyjęcie, że stanowi kontynuację treści art. 124 p.s.w., rozszerzając katalog przesłanek wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania o „inne ważne przyczyny”. Niekonsekwencja ustawodawcy ujawniona zarówno na poziomie wykładni systemowej przepisu, jak i w obrębie samej konstrukcji zatrudnienia z mianowania i zasad jego ustania skłania jednak *de lege lata* do określenia w art. 125 p.s.w. trybu rozwiązania stosunku pracy.

### **3. Rozwiązanie stosunku pracy z mianowania z powodu „innych ważnych przyczyn” a odpowiedzialność dyscyplinarna**

Od instytucji rozwiązania stosunku pracy należy odróżnić odpowiedzialność dyscyplinarną, której nauczyciel akademicki podlega na podstawie art. 139 p.s.w. Odpowiedzialność dyscyplinarna charakteryzuje stosunki pracy oparte na „służbie”, cechujące się zwiększoną dyspozycyjnością i szczególnymi obowiązkami. Posiada charakter powszechny w tym sensie, że podlegają jej zarówno nauczyciele akademicy mianowani, jak również zatrudnieni na podstawie umowy o pracę<sup>6</sup>. Powstaje wątpliwość czy naganne zachowanie, stanowiące podstawę do wszczęcia powstępowania dyscypli-

<sup>5</sup> P. Kucharski, Glosa do wyroku SN z 25 czerwca 2009 r., I PK 228/08, LEX.

<sup>6</sup> Szerzej na temat charakteru prawnego odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich: A. Giedrewicz-Niewińska, *Ukaranie nauczyciela akademickiego karą dyscyplinarną pozbawienia prawa wykonywania zawodu jako podstawa ustania stosunku pracy*, (w:) W. Sanetra (red.), *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, LEX 2015.

narneho może stanowić „inną ważną przyczynę” w rozumieniu art. 125 p.s.w. i uzasadnić rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w tym trybie.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 czerwca 2010 r. potwierdził odrębność instytucji rozwiązania stosunku pracy od odpowiedzialności dyscyplinarnej w tym znaczeniu, że zastosowanie odpowiedzialności dyscyplinarnej nie jest warunkiem wstępnym rozwiązania stosunku pracy nawet w sytuacji, gdy powodem zakończenia stosunku pracy jest jednocześnie przesłanka wszczęcia postępowania dyscyplinarnego<sup>7</sup>. Do podobnego wniosku Sąd Najwyższy doszedł wcześniej (wyrok SN z dnia 25 października 1995 r.) w odniesieniu do relacji instytucji rozwiązania umownego stosunku pracy oraz odpowiedzialności porządkowej. W ww. orzeczeniu Sąd stwierdził, że wymierzenie pracownikowi kary porządkowej nie wyklucza możliwości uznania tego samego naganego zachowania się pracownika, stanowiącego przesłankę ukarania, za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. A zatem ukaranie pracownika karą porządkową za przewinienie nie stanowi przeszkody w rozwiązaniu stosunku pracy z tego samego powodu<sup>8</sup>. Podobne stanowisko Sąd Najwyższy zajął na gruncie ustawy o Polskiej Akademii Nauk w odniesieniu do mianowanego nauczyciela akademickiego oraz obowiązującego go reżimu odpowiedzialności dyscyplinarnej. W wyroku z dnia 7 października 2014 r. Sąd uznał za prawidłowe wypowiedzenie stosunku pracy z mianowanym pracownikiem naukowym PAN bez konieczności stosowania odpowiedzialności dyscyplinarnej także w przypadku, gdy przyczyna rozwiązania stosunku pracy wypełnia przesłankę zastosowania kary dyscyplinarnej. Przedstawiona linia orzecznicza obejmuje jednak odmienne rozwiązania prawne. Na gruncie art. 108 k.p. karami porządkowymi są: kara upomnienia, kara nagany, a w szczególnych sytuacjach wskazanych w art. 108 § 2 k.p. także kara pieniężna. Do katalogu kar dyscyplinarnych w myśl art. 108 ustawy o Państwowej Akademii Nauk należą: upomnienie, nagana oraz nagana z pozbawieniem prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w instytucie na okres do 5 lat. Podobnie ustawa o instytutach badawczych w art. 52 wymienia kary dyscyplinarne: upomnienia, nagany, nagana z pozbawieniem prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w instytucie na okres do 5 lat. Na gruncie ww. ustaw zastosowanie odpowiednio najsurowszej kary porządkowej lub dyscyplinarnej nie prowadzi do rozwiązania stosunku pracy. Wobec powyższego nie budzi wątpliwości, że przewinienie porządkowe pracownika może stanowić uza-

<sup>7</sup> Wyrok SN z 23 czerwca 2010 r., II PK 20/10, LEX nr 1086254.

<sup>8</sup> Wyrok SN z 25 października 1995 r., I PRN 77/95, OSNP 1996, nr 11, poz. 153.



sadnioną w rozumieniu art. 45 §1 k.p. przyczynę rozwiązania umownego stosunku pracy. Natomiast przewinienie dyscyplinarne mianowanego pracownika PAN lub instytutu badawczego może stanowić „inną ważną przyczynę” w rozumieniu odpowiednio art. 101 ust. 4 ustawy o PAN i art. 45 ust. 4 ustawy o instytutach badawczych, uzasadniająca rozwiązania stosunku pracy z mianowania.

Odmienne uregulowana jest instytucja rozwiązania stosunku pracy z mianowania oraz odpowiedzialność dyscyplinarna na gruncie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Zamieszczony w art. 140 p.s.w. katalog kar dyscyplinarnych jest szerszy w porównaniu z art. 101 ust. 4 ustawy o PAN i art. 45 ust. 4 ustawy o instytutach badawczych i obejmuje: upomnienie, naganę, naganę z pozbawieniem prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w uczelniach na okres do lat 5, a także pozbawienie prawa do wykonania zawodu nauczyciela akademickiego na okres od 5 miesięcy do 5 lat lub na stałe. W wyniku nałożenia na mianowanego nauczyciela akademickiego kary dyscyplinarnej pozbawienia prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na czas określony lub na stałe (art. 140 ust. 1 pkt 4 p.s.w.), jego stosunek pracy wygasa (art. 127 ust. 1 pkt 3 p.s.w.), a więc ustaje z mocy prawa, a stwierdzenie przez rektora wygaśnięcia stosunku pracy ma jedynie charakter deklaratoryjny.

W konsekwencji, przesłanka odpowiedzialności dyscyplinarnej mianowanego nauczyciela akademickiego (art. 140 p.s.w) nie stanowi „innej ważnej przyczyny” w rozumieniu art. 125 p.s.w.<sup>9</sup> W wyniku jej zaistnienia, stosunek pracy z mianowania ulegnie bowiem wygaśnięciu na podstawie art. 127 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 140 ust. 1 pkt 4 p.s.w. Tym samym ustawodawca nie dopuszcza do alternatywnego zastosowania instytucji odpowiedzialności dyscyplinarnej oraz rozwiązania stosunku pracy z mianowania na podstawie art. 125 p.s.w. Potrzeba rozgraniczenia rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 125 p.s.w. oraz wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie 127 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 140 ust. 1 pkt 4 p.s.w. wynika chociażby z trybu ich zastosowania. W pierwszym przypadku rozwiązanie stosunku pracy dokonane jest przez rektora w następstwie uzyskania niewiążącej opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni. Natomiast wygaśnięcie stosunku pracy na podstawie art. 127 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 140 ust. 1 pkt 4 p.s.w. następuje z mocy prawa wraz z uprawomocnieniem się kary dyscyplinarnej pozbawienia prawa wykonywania zawodu, a rektor jedynie potwierdza fakt wygaśnięcia stosunku pracy. Nałożenie kary dyscyplinarnej poprzedzone jest postępowaniem w sprawie zastosowania kary dyscyplinarnej, które toczy się przed komisjami dyscyplinarnymi i jest dwuinstancyjne (art. 139 ust. 4 p.s.w).

<sup>9</sup> E. Mazurczak-Jasińska, Glosa do wyroku z 23 czerwca 2010 r., II PK 20/10, LEX.

Antycypując rozważania na temat wymogów formalnych rozwiązania stosunku pracy z innych ważnych przyczyn, należy podkreślić, że przyjęcie stanowiska, że przesłanka zastosowania kary dyscyplinarnej może być „inną ważną przyczyną” wydaje się być uzasadnione na gruncie art. 101 ust. 4 ustawy o PAN oraz art. 45 ust. 4 ustawy o instytutach badawczych, gdzie brak kary dyscyplinarnej, której zastosowanie prowadzi do ustania stosunku pracy, a jednocześnie wymogi formalne rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem mianowanym z powodu „ważnych przyczyn” są zwiększone w porównaniu z art. 125 p.s.w., ze względu na wymóg zgody organu wskazanego w ustawie. W tej sytuacji postępowanie dyscyplinarne może zostać zastąpione rozwiązaniem stosunku pracy za uprzednią zgodną organu wskazanego w statucie uczelni. Jednak na podstawie art. 125 p.s.w. rozwiązanie stosunku pracy musi być poprzedzone uzyskaniem opinii, a nie zgody, organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni. Wobec powyższego wydaje się nieuzasadnione przyjęcie, że przesłanka odpowiedzialności dyscyplinarnej mogłaby być ważną przyczyną w rozumieniu art. 125 p.s.w., z jednoczesną rezygnacją ze zwiększonych wymogów formalnych zastosowania trybu rozwiązania stosunku pracy w zaistniałej sytuacji. Wprawdzie wypowiedzenie stosunku pracy jest mniej dolegliwe dla pracownika niż pozbawienie prawa do wykonywania zawodu, które i tak prowadzi do zakończenia stosunku pracy. Jednak tryb zastosowania obydwu instytucji jest odmienny i pracodawca nie powinien wykorzystywać przesłanki zastosowania kary dyscyplinarnej do wypowiedzenia stosunku pracy z art. 125 p.s.w.

Przyjęcie tezy, zgodnie z którą „ważne przyczyny”, o którym mowa w art. 125 p.s.w. nie stanowią przesłanki odpowiedzialności dyscyplinarnej z art. 139 ust. 1 p.s.w. może nastroczać pewnych problemów z powodu nieostrych kryteriów zastosowania odpowiedzialności dyscyplinarnej. Art. 139 ust. 1 p.s.w. statuuje dwie przesłanki odpowiedzialności dyscyplinarnej: 1) naruszenie obowiązków nauczyciela akademickiego, oraz 2) uchybienie godności zawodu nauczyciela akademickiego. Zakres przedmiotowy obydwu z nich budzi jednak wątpliwości. Pierwsza z nich odnosi się do szerokiego ustawowego katalogu obowiązków nauczyciela akademickiego, odwołującego się do nieostrych pojęć np. obowiązku pracy organizacyjnej. Druga dotyczy niedookreślonego pojęcia naruszenia godności zawodu i wykracza poza zachowanie w miejscu pracy, umożliwiając sankcjonowanie życia pozazawodowego nauczyciela akademickiego, które może mieć wpływ na autorytet zatrudniającej go uczelni<sup>10</sup>. W rezultacie decyzję o speł-

<sup>10</sup> Więcej: A. Giedrewicz-Niewińska, *Ukaranie nauczyciela akademickiego karą dyscyplinarną pozbawienia prawa wykonywania zawodu jako podstawa ustania stosunku pracy*, (w:) W. Sanetra (red.), *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, LEX 2015.

nieniu przesłanki zastosowania odpowiedzialności dyscyplinarnej będzie każdorazowo podejmowała komisja dyscyplinarna, rozpoznająca skierowaną do niej sprawę. Dodatkowo, brakuje wskazania za jakie przewinienia dyscyplinarne można orzec najsurowszą karę dyscyplinarną. Powyższe sprawia, że rozgraniczenie przesłanek rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 125 p.s.w. oraz przesłanek zastosowania trybu odpowiedzialności dyscyplinarnej może być trudne w praktyce i w konsekwencji stać się przedmiotem arbitralnej decyzji pracodawcy.

#### **4. Przesłanki wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela mianowanego**

Prawo o szkolnictwie wyższym wskazuje przypadki obligatoryjnego (art. 124 ust. 2 p.s.w.) oraz fakultatywnego (art. 124 ust. 1 p.s.w. i art. 125 p.s.w.) rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim.

Do wypełniania obligatoryjnej przesłanki rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim dochodzi w myśl art. 124 ust. 2 p.s.w. w razie uzyskania dwóch kolejnych ocen negatywnych, o których mowa w art. 132 p.s.w. W myśl art. 132 ust. 1 p.s.w. wszyscy nauczyciele akademicy podlegają okresowej ocenie w zakresie wykonywania obowiązków naukowych, dydaktycznych oraz organizacyjnych (art. 111 ust. 1-5 p.s.w.), przestrzegania prawa autorskiego oraz praw pokrewnych, a także prawa własności przemysłowej. Kryteria oceny oraz tryb jej dokonywania określa statut uczelni.

Wśród przypadków fakultatywnego rozwiązania stosunku pracy ustawodawca wymienia: otrzymanie przez nauczyciela akademickiego negatywnej oceny (art. 124 ust. 1 pkt 3 p.s.w.), długotrwałą nieobecność mianowanego nauczyciela akademickiego z powodu choroby (art. 124 ust. 1 pkt 1 p.s.w.), wszczęcie postępowania w sprawie likwidacji uczelni (art. 124 ust. 1 pkt 2 p.s.w.), a także podjęcie lub wykonywanie przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora, w sytuacji gdy na podstawie art. 129 p.s.w. zgoda taka jest wymagana. Zgodnie z art. 129 ust. 1 p.s.w. podjęcie lub kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora przez nauczyciela akademickiego zatrudnionego na podstawie mianowania lub umowy o pracę stanowi podstawę do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem. Do fakultatywnych przyczyn rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim należą także inne aniżeli wymienione w art. 124 ust. 1 p.s.w. ważne przyczyny (art. 125 p.s.w.).

## 5. Pojęcie „innych ważnych przyczyn”

Na gruncie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym nie ma definicji legalnej „innych ważnych przyczyn” jako przesłanki rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym. Systematyka oraz treść art. 125 p.s.w. wskazuje, że chodzi o „inne” niż art. 124 p.s.w. ważne przyczyny. Wniosek taki potwierdza Sąd Najwyższy w wyroku z 27 czerwca 2006 r. stwierdzając, że inna ważna przyczyna to przyczyna, z którą inne przepisy ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, w szczególności art. 124 i art. 139 ust. 1, nie wiążą skutków prawnych i która posiada pewną wagę i doniosłość, uniemożliwiająca dalsze zatrudnianie nauczyciela akademickiego na zajmowanym stanowisku<sup>11</sup>. W literaturze dodaje się, że chodzi o przyczyny, których ciężar gatunkowy odpowiada fakultatywnym przyczynom rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim, wymienionym w art. 124 ust. 1 p.s.w. W konsekwencji, art. 125 p.s.w. stanowi samodzielną podstawę rozwiązania stosunku pracy z powodów, które nie zostały wyszczególnione w art. 124 p.s.w.

Art. 125 p.s.w. wprowadza klauzulę generalną<sup>12</sup>, gdyż zwrot „ważne przyczyny” ma charakter niedookreślony, a waga przyczyn rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 125 p.s.w. wartościowana jest przez organ szkoły wyższej w okolicznościach konkretnej sprawy z uwzględnieniem kryteriów pozaprawnych. Przesłanka „ważnych przyczyn” nie wskazuje na możliwe przyczyny rozwiązania stosunku pracy, ale zawiera kryterium oceny zaistniałych w konkretnym stosunku pracy przyczyn z punktu widzenia ich istotności dla dalszego trwania stosunku pracy. Art. 125 p.s.w. nie zawiera delegacji ustawowej do poszerzania np. w statucie szkoły wyższej katalogu przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi akademickiemu zawartego w art. 124 p.s.w. Konstrukcja przesłanki rozwiązania stosunku pracy z „ważnych przyczyn” nie pozwala zatem na zdefiniowanie uniwersalnego katalogu przyczyn, które mogą być określone jako „ważne”, skłaniając organ stosujący prawo do każdorazowej oceny określonej przyczyny w okolicznościach badanej sprawy<sup>13</sup>. Tym samym statuty uczelni wyższych, zawierające taką egzemplifikację, przekraczają delegację ustawową i nie stanowią w tym zakresie źródła prawa dla miano-

<sup>11</sup> Wyrok SN z 27 czerwca 2006 r., I PK 102/06, OSNP 2007, Nr 13-14, poz. 190.

<sup>12</sup> K. Leszczyńska, *Rozwiązanie stosunku pracy „z innych ważnych przyczyn” z mianowanym nauczycielem akademickim*, MPP 2009, Nr 11, s. 579; M. Lekston, *Dyferencjacja zatrudnienia nauczyciela akademickiego w szkole wyższej w zakresie ustania stosunku pracy*, Uniwersytet Jagielloński 2014, niepubl., s. 173.

<sup>13</sup> M. Lekston, *Dyferencjacja zatrudnienia nauczyciela akademickiego w szkole wyższej w zakresie ustania stosunku pracy*, Uniwersytet Jagielloński 2014, niepubl., s. 173.

wanych nauczycieli akademickich<sup>14</sup>. Pogląd taki potwierdza Sąd Najwyższy na gruncie poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, gdzie w art. 93 ust. 3 znajdowała się podobna regulacja, umożliwiająca rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim mianowanym na czas nieokreślony z innych ważnych przyczyn za zgodą kolegiального organu wskazanego w statucie uczelni. Tym samym orzeczenia wydane na gruncie poprzedniej ustawy w zakresie analizy przesłanki „innych ważnych przyczyn” zachowały swoją aktualność na gruncie obecnego stanu prawnego. W wyroku z dnia 7 marca 1997 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że cechą stosunku pracy z mianowania jest jego wzmożona trwałość i stabilizacja, a jego rozwiązanie jest możliwe tylko w szczególnych przypadkach, toteż klauzulę „ważnych przyczyn” należy interpretować ściśle<sup>15</sup>. Na gruncie aktualnej ustawy z 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym Sąd Najwyższy sprecyzował w wyroku z dnia 7 stycznia 2010 r., że chodzi tutaj o jednorazowe, nadzwyczajne sytuacje. Tym samym niedopuszczalne jest typizowanie przez pracodawcę „ważnych przyczyn” przez wskazanie w statucie uczelni czy zarządzeniu rektora innych przyczyn, aniżeli określone w art. 124 p.s.w., które będą uzasadniały wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania<sup>16</sup>, gdyż ochrona trwałości pracowników mianowanych polega m.in. na istnieniu zamkniętych katalogów przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy w trybie wypowiedzenia oraz bez wypowiedzenia. „Przyjęcie koncepcji, że konkretny pracodawca może samodzielnie definiować generalną klauzulę »innych ważnych przyczyn« mogłoby doprowadzić nie tylko do daleko idących różnic w sytuacji prawnej nauczycieli akademickich zatrudnionych w różnych szkołach wyższych, ale – co istotniejsze – mogłoby w istocie szczególną ochronę trwałości stosunku pracy mianowanych nauczycieli akademickich uczynić w praktyce zupełnie iluzoryczną”<sup>17</sup>. W wyroku z 2 października 2012 r. Sąd Najwyższy doprecyzował, że w przepisie art. 125 p.s.w. chodzi o jednorazowe, nadzwyczajne sytuacje wynikające z okoliczności konkretnego przypadku, uniemożliwiające dalsze zatrudnianie nauczyciela akademickiego<sup>18</sup>. Niedopuszczalność formułowania w wewnątrzzakładowych źródłach pra-

<sup>14</sup> A. Jedliński, L. Kaczyński, *Statut jako źródło prawa pracy*, PiP 1999, nr 4, s. 28; M. Lekston, *Dyferencjacja zatrudnienia nauczyciela akademickiego w szkole wyższej w zakresie ustania stosunku pracy*, Uniwersytet Jagielloński 2014, niepubl., s. 174.

<sup>15</sup> K. Leszczyńska, *Przyczyny rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z mianowanym nauczycielem akademickim*, (w:) G. Goździewicz, *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, WoltersKluwer 2010, s. 393.

<sup>16</sup> Wyrok SN z 7 stycznia 2010 r., II PK 166/09, LEX nr 2442510.

<sup>17</sup> Ibidem.

<sup>18</sup> Wyrok SN z 2 października 2012 r., II PK 56/2012, LEX nr 1243024.

wa pracy „ważnych przyczyn” nie przesądza jednocześnie, iż przykładowe przyczyny bezpodstawnie wskazane w statutach nie mogłyby *ad casum* stanowić przesłanki rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim na podstawie art. 125 p.s.w.<sup>19</sup>

Rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 125 p.s.w. stanowi czynność kauzalną, a nie abstrakcyjną, podobną do konstrukcji wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, które wymaga w myśl art. 30 § 4 k.p. wskazania przyczyny uzasadniającej<sup>20</sup>. Na gruncie art. 30 § 4 k.p. przyczyna taka musi być rzeczywista, a więc istnieć obiektywnie i dotyczyć osoby pracownika i jego postawy wobec pracy, a także musi być poważna, tzn. uniemożliwiać kontynuowanie przez pracownika zatrudnienia, ze względu na stan jego zdrowia lub organizację zakładu pracy<sup>21</sup>. Klauzula generalna zawarta w art. 30 § 4 k.p. w postaci „uzasadnionej przyczyny” pomimo swojej elastyczności, w judykaturze oraz doktrynie prawa pracy została dostatecznie dookreślona, aby uniknąć uznaniowości decyzji pracodawcy<sup>22</sup>. W konsekwencji powstaje pytanie o dopuszczalność analogicznego interpretowania zwrotu „inne ważne przyczyny”, o którym mowa w art. 125 p.s.w. oraz przesłanki „uzasadnionej przyczyny” z art. 30 § 4 k.p. wobec nieporównywalnie skromniejszego orzecznictwa i dorobku doktryny na gruncie art. 125 p.s.w.

Pomimo zbliżonego charakteru prawnego obydwu czynności, teza o kompletności regulacji ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym w zakresie zasad ustania stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego wydaje się wykluczać interpretację przesłanki „ważnych przyczyn” z art. 125 p.s.w. przez pryzmat „uzasadnionej przyczyny” wypowiedzenia umowy o pracę, o której mowa w art. 45 § 1 k.p., chociaż do ich oceny stosuje się te same kryteria. Ważna przyczyna musi być zatem prawdziwa i konkretna, nie budząca wątpliwości pracownika co do istoty stawianego zarzutu i jego zakresu<sup>23</sup>. Chodzi o przyczyny rzeczywiste i poważne, których ciężar gatunkowy przekracza jednak wagę przesłanek uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Tym samym „ważna przyczyna”, uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy z mianowaniem, nie może być utożsamiana z uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia

<sup>19</sup> Szerzej: M. Lekston, *Dyferencjacja zatrudnienia nauczyciela akademickiego w szkole wyższej w zakresie ustania stosunku pracy*, Uniwersytet Jagielloński 2014, niepubl., s. 175.

<sup>20</sup> K. Leszczyńska, *Przyczyny rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z mianowanym nauczycielem akademickim*, (w:) G. Goździewicz, *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, WoltersKluwer 2010, s. 392.

<sup>21</sup> T. Zieliński, *Klauzule generalne w prawie pracy*, Warszawa 1988, s. 209.

<sup>22</sup> W. Sanetra, *Kilka uwag...*, s. 209-210.

<sup>23</sup> B. Bury, *Wypowiedzenie nauczycielowi akademickiemu stosunku pracy z mianowania na czas określony*, *Monitor Prawa Pracy* 2014, Nr 9, s. 465.

umowy o pracę, o której mowa w art. 45 § 1 k.p. Wypowiedzenie umownego stosunku pracy nie może mieć charakteru arbitralnego, stanowi jednak zwykły sposób rozwiązania takiego stosunku prawnego i dlatego nie musi być uzasadnione przyczynami szczególnymi<sup>24</sup>, w odróżnieniu od rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 125 p.s.w., które powinno mieć zastosowanie w sytuacjach nadzwyczajnych.

Samodzielny charakter instytucji rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 125 p.s.w. oraz brak definicji legalnej „innych ważnych przyczyn” nie oznacza jednak dowolności w ich interpretacji. W dotychczasowym orzecznictwie Sąd Najwyższy na gruncie poprzedniej oraz aktualnej ustawy o szkolnictwie wyższym podjął próbę dookreślenia klauzuli „ważnych przyczyn” z art. 125 p.s.w. Na tej podstawie ważne przyczyny, o których mowa w art. 125 p.s.w. można podzielić przyczyny leżące po stronie pracodawcy (analogicznie do art. 124 ust. 1 pkt 2 p.s.w.) oraz dotyczące pracownika i jego postawy wobec wykonywanej pracy.

Do pierwszej grupy zaliczane są przyczyny leżące po stronie uczelni, m.in. niedobór zajęć dydaktycznych, a więc sytuacja, w której pracownik nie jest w stanie wypracować pensum w wysokości odpowiadającej jego wymiarowi czasu pracy z powodu niewystarczającej ilości godzin dydaktycznych zapewnionych przez szkołę wyższą. Sąd Najwyższy dwukrotnie rozpatrywał powyższy stan faktyczny. W wyroku z dnia 2 czerwca 1995 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że znaczny niedobór zajęć dydaktycznych jest ważną przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy<sup>25</sup>. Z kolei w wyroku z dnia 7 marca 1997 r. uznał, że nieznaczny brak pełnego obciążenia zajęciami dydaktycznymi nie stanowi ważnej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie nauczycielowi akademickiemu stosunku pracy<sup>26</sup>. Dopiero znaczny niedobór zajęć dydaktycznych (195 godzin przy pensum wynoszącym 360 godzin) uzasadniał rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 125 p.s.w.

Kolejną ważną przyczyną leżącą po stronie pracodawcy jest jego trudna sytuacja finansowa. W wyroku z 29 marca 2006 r. Sąd Najwyższy uznał, że „trudna sytuacja finansowa wydziału wyższej uczelni [nie tylko całej uczelni] może być uznana za ważną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy (...)", jeśli wybór pracownika do zwolnienia nie jest dowolny lub dyskryminujący. Zdaniem Sądu, dobra sytuacja finansowania uczelni jako całości nie uzasadnia bowiem funkcjonowania w jej strukturach oraz nieograniczonego dotowania jednostek organizacyjnych deficytowych, które na mocy statutu uczelni wyższej powinny samodzielnie organizować swoją działalność

<sup>24</sup> Wyrok SN z 23 czerwca 2010 r., II PK 20/10, OSNP 2011, nr 23-24, poz. 291.

<sup>25</sup> Wyrok SN z 2 czerwca 1995 r., I PRN 25/95, OSNAP 1996, Nr 4, poz. 60.

<sup>26</sup> Wyrok SN z 7 marca 1997 r., I PKN 32/97, OSNAP 1997, Nr 21, poz. 490.

w ramach przyznanych środków finansowych, a w sytuacji kryzysu ekonomicznego podejmować niezbędną reorganizację i racjonalizację zatrudnienia<sup>27</sup>.

Także przekształcenia organizacyjne szkoły wyższej mogą stanowić ważną przyczynę w rozumieniu art. 125 p.s.w. Wprawdzie w wyroku z dnia 22 sierpnia 2007 r.<sup>28</sup> Sąd Najwyższy uznał, że „każdy rodzaj przekształcenia struktury organizacyjnej szkoły wyższej, który obiektywnie wymusza ograniczenie stanu zatrudnienia i wyklucza dalsze zatrudnienie mianowanego nauczyciela akademickiego na dotychczas zajmowanym stanowisku, stanowi usprawiedliwioną przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy (...)”. Powyższy wyrok został jednak wydany na gruncie poprzednio obowiązującej ustawy o szkolnictwie wyższym z odmiennie sformułowanym katalogiem przyczyn fakultatywnego wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania. Na podstawie art. 93 ust. 2 pkt 3 ustawy z dnia 12 września 1990 r. zniesienie uczelni lub przekształcenie jej struktury organizacyjnej uniemożliwiające dalsze zatrudnienie na dotychczas zajmowanym stanowisku mogło stanowić przesłankę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem odrębną od przesłanki wystąpienia „ważnej przyczyny” z art. 93 ust. 3 d.p.s.w. W obecnie obowiązującej ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym nastąpiła modyfikacja przesłanek fakultatywnego wypowiedzenia stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim, w tym zmiana przesłanki z art. 93 ust. 2 pkt 3 d.p.s.w. Zgodnie z art. 124 ust. 1 pkt 2 p.s.w. rektor nie może rozwiązać stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego w przypadku wszczęcia postępowania w sprawie likwidacji uczelni. Z zakresu przedmiotowego omawianej przesłanki wyłączono zatem wszelkie przekształcenia organizacyjne szkoły wyższej, które uniemożliwiają zatrudnianie mianowanego nauczyciela akademickiego na dotychczas zajmowanym stanowisku, a jednocześnie nie są związane z likwidacją uczelni. Tym samym wydaje się, że sytuacje takie należy kwalifikować na gruncie obecnie obowiązującej p.s.w. jako „inną ważną przyczynę” rozwiązania stosunku pracy z mianowania w rozumieniu art. 125 p.s.w. Wniosek taki jest zbieżny ze stanowiskiem Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 4 listopada 2010 r., w którym Sąd uznał, że likwidacja przez szkołę wyższą jednostki organizacyjnej mieści się w jej samodzielnym prawie do decydowania o ustroju i organizacji uczelni i tym samym spełnia przesłanki z art. 125 p.s.w. Jednocześnie Sąd podkreślił, iż działanie uczelni nie może stanowić obejścia prawa ani polegać na pozornej likwidacji jednostki organizacyjnej<sup>29</sup>.

<sup>27</sup> Wyrok SN z 29 marca 2005 r., II PK 249/05, OSNP 2007, Nr 5-6, poz. 72.

<sup>28</sup> Wyrok SN z 22 sierpnia 2007 r., II PK 2/07, OSP 2008, poz. 102, Nr 9 z głosem A. Musiały, tamże.

<sup>29</sup> Wyrok SN z 4 listopada 2010 r., II PK 113/10, OSNP 2012, nr 3-4, poz. 33.



Do drugiej grupy przesłanek rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 125 p.s.w. należy zaliczyć „ważne przyczyny” odnoszące się do nauczyciela akademickiego i jego postawy do wykonywanej pracy. Wydaje się, że najczęstszą rozważaną przez Sąd Najwyższy przyczyną rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 125 p.s.w. jest nieuzyskanie wymaganego stopnia naukowego w terminie wskazanym w art. 120 p.s.w.<sup>30</sup> W wyroku z dnia 6 września 2011 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 120 p.s.w. należy interpretować w ten sposób, że pracownik zobowiązuje się do uzyskania wyższego stopnia naukowego w określonym terminie pod rygorem rozwiązania stosunku pracy. W tym sensie omawiany stosunek pracy przypomina umowę rezultatu<sup>31</sup>. Norma art. 120 p.s.w. odnosi się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach naukowo-dydaktycznych oraz naukowych niezależnie od nominacyjnej lub umownej podstawy nawiązania stosunku pracy. A *contra-rio* z zakresu podmiotowego ww. przepisu należy wyłączyć pracowników zatrudnionych na stanowiskach dydaktycznych, tj. starszy wykładowca, wykładowca, lektor, instruktor<sup>32</sup>. Okresy zatrudnienia z art. 120 p.s.w. nie odnoszą się także do osób zatrudnionych na stanowisku asystenta, posiadających tytuł doktora oraz osób zatrudnionych na stanowisku adiunkta, posiadających tytuł doktora habilitowanego. Ustalenie w statucie szkoły wyższej maksymalnych okresów zatrudnienia dla ww. dwóch kategorii pracowników wykraczałoby poza delegację ustawową z art. 120 p.s.w.<sup>33</sup>.

Z punktu widzenia analizowanego tematu istotne znaczenie ma kwestia rozwiązania na podstawie art. 125 p.s.w. z przyczyny określonej w art. 120 p.s.w. stosunku pracy opartego na mianowaniu na czas nieokreślony. Analizowany art. 125 p.s.w. nie dotyczy bowiem ustania stosunku pracy opartego na mianowaniu na czas określony równy maksymalnemu okresowi zatrudnienia osoby bez właściwego stopnia naukowego. W tej sytuacji nie występuje bowiem problem złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, który wygaśnie w związku z upływem okresu mianowania (art. 127 ust. 1 pkt 7 p.s.w.). W odniesieniu do stosunku pracy z nauczycielem akademickim mianowanym na czas nieokreślony możliwość złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 125 p.s.w. w związku z bezskutecznym upływem terminu zastrzeżonego w art. 120 p.s.w. nie budzi wątpliwości<sup>34</sup>. Problem sprowadza się jednak do obligatoryjnego

<sup>30</sup> W. Sanetra, *Komentarz do art. 125 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, LEX 2015.

<sup>31</sup> Wyrok SN z 6 września 2011 r., II PK 33/2011, LEX nr 1103006; Wyrok SN z 10 marca 2011 r., III PK 46/10, OSP 2013, Nr 3, poz. 25

<sup>32</sup> M. Lekston, *Dyferencjacja zatrudnienia...*, s. 181.

<sup>33</sup> Wyrok SN z 19 marca 2008 r., I PK 263/07, LEX nr 818823.

<sup>34</sup> Por. M. Lekston, *Dyferencjacja zatrudnienia...*, s. 178; wyrok SN z 10 marca 2011 r., III PK 46/10, OSP 2013, Nr 3, poz. 25.

charakteru takiego oświadczenia woli. W tym temacie Sąd Najwyższy stwierdził, że przekroczenie okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 120 p.s.w, bez uzyskania wyższego tytułu naukowego aktualizuje obowiązek po stronie szkoły wyższej rozwiązania stosunku pracy, o ile nie sprzeciwiają się temu szczególne okoliczności<sup>35</sup>. Tym samym rozwiązanie stosunku pracy z tego powodu podlega ocenie z punktu widzenia zgodności z klauzulą generalną z art. 8 k.p.<sup>36</sup>. Szkoła wyższa nie może zatem wypełniać obowiązku rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim w sposób automatyczny, gdyż w okolicznościach konkretnego przypadku działanie uczelni może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub *ratio legis* przepisu. Sąd Najwyższy wskazał, że celem art. 120 p.s.w. jest „umożliwienie uczelni zwolnienia jedynie tych adiunktów, którzy pomimo zapewnienia im na tym stanowisku dobrych warunków pracy, nie rokują uzyskania naukowo-dydaktycznej samodzielności. Zwolnienie nauczyciela akademickiego, któremu nie dano szansy podobnego sprawdzenia się i wykazania swych możliwości, wystawia więc na szwank najlepiej pojęte interesy danej szkoły wyższej, których ochronie miała m.in. służyć instytucja rotacji”<sup>37</sup>. W rezultacie, nieosiągnięcie wyższego stopnia naukowego w przewidzianym terminie np. z powodów proceduralnych w sytuacji, gdy dorobek naukowy przesądza o jego szybkim uzyskaniu, nie stanowi innej ważnej przyczyny w rozumieniu art. 125 p.s.w.<sup>38</sup>.

Inną rozważaną przez Sąd Najwyższy „ważną przyczyną” rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być w konkretnych okolicznościach utrata zaufania do pracownika oraz naruszenie godności wykonywanego zawodu<sup>39</sup>. Mając na uwadze wskazane wcześniej wątpliwości co do zasadności rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, jeżeli jego przyczyny pokrywają się z przesłankami zastosowania odpowiedzialności dyscyplinarnej, kluczową kwestią jest kwalifikacja przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania celem rozgraniczenia „innych ważnych przyczyn” z art. 125 p.s.w. oraz przesłanek odpowiedzialności dyscyplinarnej z art. 140 p.s.w.

Zaistnienie w okolicznościach konkretnej sprawy jednej z ww. przyczyn nie przesądza o dopuszczalności wypowiedzenia stosunku pracy na podstawie art. 125 p.s.w. w każdym podobnym przypadku. Wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania z przyczyn leżących po stronie pracodawcy wymaga zaistnienia szczególnych okoliczności uniemożliwiających dalsze

<sup>35</sup> Uchwała (7) SN z 12 lutego 1998 r., III ZP 51/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 387.

<sup>36</sup> Wyrok SN z 2 grudnia 1997 r., I PKN 409/97, OSNAPiUS 1998, Nr 20, poz. 592.

<sup>37</sup> Ibidem.

<sup>38</sup> M. Lekston, *Dyferencjacja zatrudnienia...*, s. 180.

<sup>39</sup> Wyrok SN z 7 października 2014 r., I PK 38/14, LEX nr 1541046.

zatrudnianie pracownika na tym samym lub innym stanowisku<sup>40</sup>. W rezultacie, pomimo że pracodawca podejmuje autonomiczne decyzje co do zmian organizacyjnych w zakładzie pracy, jest on jednak ograniczony w arbitralnym rozwiązywaniu z ich powodu na podstawie art. 125 p.s.w. nominacyjnych stosunków pracy ze względu na szczególną trwałość stosunków pracy z mianowania. Podobne wątpliwości pojawiają się w przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu niewystarczającego pensum dydaktycznego. Jak trafnie zauważa A. Musiała, charakter pracy pracownika naukowego lub naukowo-dydaktycznego związany jest z jego rozwojem naukowym, który nie powinien być przerwany z przyczyn od niego niezależnych. Ścisłe powiązanie w szkolnictwie wyższym badań naukowych z dydaktyką może jednak prowadzić do sytuacji, gdy brak zainteresowanych studentów studiowaniem na określonym kierunku studiów determinuje zakończenie kariery naukowej pracownika ze względu na brak wystarczającego pensum dydaktycznego<sup>41</sup>. Wobec powyższego, wydaje się, że kwalifikowanie przyczyn leżących po stronie pracodawcy do „innych ważnych przyczyn” powinno być dokonywane przez pryzmat istnienia pozytywnej przesłanki, tj. wystąpienia ww. przyczyn, ale przede wszystkim analogicznie do art. 93 ust. 2 pkt 3 d.p.s.w. z uwzględnieniem kryterium braku możliwości kontynuacji zatrudnienia pracownika, pomimo przeszkód występujących po stronie pracodawcy. Wniosek ten wydaje się zachowywać aktualność także w odniesieniu do przyczyn leżących po stronie pracownika. Dla przykładu, Sąd Najwyższy w wyroku z 3 lutego 2010 r. stwierdził, że „nie jest »inną ważną przyczyną« osiągnięcie przez powódkę wieku emerytalnego. Sam fakt osiągnięcia wieku emerytalnego, bez zaistnienia dodatkowych okoliczności (...) nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy nauczyciela akademickiego, który to zawód powódka mogła wykonywać mimo osiągnięcia wieku emerytalnego”<sup>42</sup>.

## **6. Sposób rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim z powodu „innych ważnych przyczyn”**

Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim na podstawie art. 125 p.s.w. stanowi czynność prawną jednostronną dokony-

---

<sup>40</sup> J. Stelina, *Charakter prawny stosunku pracy z mianowania*, Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego 2005, s. 182.

<sup>41</sup> Glosa do wyroku SN z 22 sierpnia 2007 r., II PK 2/07, OSP 2008, nr 9, poz. 102.

<sup>42</sup> Wyrok SN z 3 lutego 2010 r., II PK 196/09, LEX nr 852253. Por. także: uchwała (7) SN z 21 stycznia 2009 r. II PZP 13/08, OSNP 2009, nr 19-20, poz. 248.

waną, przez rektora uczelni po spełnieniu przesłanek wymienionych w tym przepisie.

Zgodnie z art. 125 p.s.w., rozwiązanie stosunku pracy z mianowania z innych ważnych przyczyn obarczone jest dodatkowym, nie występującym przy pozostałych fakultatywnych przesłankach rozwiązania stosunku pracy z mianowania wymogiem uzyskania opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni. Aktualne brzmienie art. 125 p.s.w. zostało nadane ustawą z 2011 r. nowelizującą ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym (...) <sup>43</sup>. W wyniku ww. nowelizacji wymóg uzyskania zgody organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni, który miał być gwarantem zapewnienia stabilizacji zatrudniania z mianowania, zastąpiono wymogiem uzyskania opinii tego organu, co ułatwiło rozwiązywanie stosunku pracy opartego na mianowaniu. Należy zauważyć, że ustawodawca nie zdecydował się na przyznanie pracodawcom podobnej autonomii w odniesieniu do mianowanych pracowników zatrudnionych na podstawie ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk oraz ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytucjach badawczych. W ww. przypadkach rozwiązanie stosunku pracy z ważnych przyczyn z pracownikiem mianowanym może nastąpić po uzyskaniu zgody rady naukowej instytutu PAN (art. 101 ust. 4 ustawy o PAN), a w przypadku zatrudnienia w instytutach badawczych – po uzyskaniu zgody rady naukowej instytutu badawczego (art. 45 ust. 4 ustawy o instytutach badawczych).

Uzasadnieniem dla wprowadzonej w art. 125 p.s.w. zmiany było m.in. zwiększenie autonomii uczelni w zakresie swobodnego określania i realizacji misji poprzez kształtowanie oferty dydaktycznej i gospodarowanie zasobami materialnymi i niematerialnymi szkoły <sup>44</sup>. Zmiana podyktowana była zatem potrzebą uelastycznienia zarządzania zasobami ludzkimi uczelni wyższych oraz zwiększenia autonomii szkół w tym zakresie. Wymóg uzyskania opinii kolegialnego organu wskazanego w statucie uczelni można przyrównać do konsultacji z organizacją związkową na gruncie art. 38 k.p. <sup>45</sup>, z tą różnicą, że opinię w sprawie zamiaru wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania wyraża organ reprezentujący pracodawcę, natomiast opinię w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony – związek

---

<sup>43</sup> Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustawy, Dz.U. 2011, Nr 84, poz. 455.

<sup>44</sup> Por. uzasadnienie zmian wprowadzonych ustawą z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustawy, Dz.U. 2011, Nr 84, poz. 455, LEX.

<sup>45</sup> Por. wyrok Sądu Okręgowego w Rzeszowie z 17 stycznia 2013 r. w sprawie III PK 62/13 (wyrok SN z 18 lutego 2013 r., II PK 62/13, OSNP 2015/5/61).

zawodowy, reprezentujący pracownika. Poza tym, wymóg uzyskania opinii nie oznacza konieczności uzyskania opinii aprobującej zamiar rozwiązania stosunku pracy z mianowania. Jak trafnie zauważają H. Izdebski oraz J. Zieliński, warunkiem dopełnienia procedury rozwiązania stosunku pracy z mianowania z „innych ważnych przyczyn” jest uzyskanie, a więc wydanie przez organ kolegialny opinii, niezależnie od jej pozytywnego lub negatywnego charakteru<sup>46</sup>. W przypadku zaś konsultacji z art. 38 k.p. obowiązek pracodawcy sprowadza się do zasięgnięcia opinii. W konsekwencji, bezskuteczny wpływ terminu zastrzeżonego w art. 38 k.p. na wydanie opinii przez reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową nie stoi na przeszkodzie rozwiązaniu umownego stosunku pracy przez pracodawcę.

Organem właściwym do wydania opinii na podstawie art. 125 p.s.w. jest organ kolegialny wskazany w statucie uczelni. Ustawa nie precyzuje bliżej tego organu, pozostawiając w tym zakresie swobodę pracodawcy. Brak wskazania w statucie uczelni organu właściwego do wydania opinii w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim na podstawie art. 125 p.s.w. uniemożliwia rozwiązania stosunku pracy w tym trybie<sup>47</sup>.

Przedmiotem opinii właściwego organu powinna być przyczyna wskazana następnie przez rektora jako powód rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim. Wskazanie w wypowiedzeniu stosunku pracy dodatkowo innej przyczyny, co do której właściwy organ kolegialny nie wypowiedział się, stanowi naruszenie art. 125 p.s.w.<sup>48</sup> Zakres przedmiotowy opinii oraz przyczyny bądź przyczyn rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 125 p.s.w. muszą zatem być zgodne.

Przepis art. 125 p.s.w. nie przesądza w jakiej formie organ kolegialny powinien wyrazić swoją opinię. Kwestia ta jest rozstrzygana w orzecznictwie i doktrynie. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 czerwca 2009 r. stwierdził, że opinia taka powinna być wyrażona w formie uchwały (...). Wymóg formy nie jest spełniony wówczas, gdy organ kolegialny wyraża opinię co do niektórych przyczyn rozwiązania stosunku pracy w protokole ze swojego posiedzenia, a co do pozostałych – w uchwale. Jak wskazał Sąd Najwyższy, „ostateczne stanowisko organ kolegialny wyraża bowiem w przyjętej uchwale”<sup>49</sup>. Odmienne zapatrywanie na formę wyrażenia opinii

---

<sup>46</sup> H. Izdebski, J. Zieliński, *Komentarz do art. 125 ustawy – Prawo do szkolnictwie wyższym*, LEX 2015.

<sup>47</sup> Ibidem.

<sup>48</sup> Wyrok SN z 25 czerwca 2009 r., I PK 228/08, OSP 2010, z. 3, poz. 26.

<sup>49</sup> Ibidem.

przez organ kolegialny przedstawia B. Bury, która wskazuje, że na gruncie art. 125 p.s.w. istotna jest spójność i zgodność pomiędzy przyczynami odzwierciedlonymi w opinii i wskazanymi przez pracodawcę w rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie, a nie forma wyrażenia opinii, tj. uchwała czy protokół. Istotnie, art. 125 p.s.w. nie przesądza o formie wyrażenia opinii. Tym samym nie zawiera wymogu, by opinia była wyrażona w formie uchwały. Jeśli jednak organ kolegialny podejmuje uchwałę w sprawie wydania opinii co do powodów rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 125 p.s.w., wydaje się, że powinna ona obejmować wszystkie przyczyny rozwiązania stosunku pracy, bowiem organ kolegialny w konkretnej sprawie właśnie w takiej formie zajmuje stanowisko<sup>50</sup>. Ustawodawca pozostawia zatem organowi kolegialnemu autonomię w zakresie formy wyrażenia opinii, umożliwiając dostosowanie formy zajęcia stanowiska w sprawie do formy podejmowania decyzji przez organ kolegialny. Bezzasadne jednak wydaje się uznanie, że w ramach tejże autonomii organ kolegialny może zajmować stanowisko w tej samej sprawie w odniesieniu do poszczególnych przyczyn rozwiązania stosunku pracy w różnych formach.

## Zakończenie

Klauzula generalna z art. 125 p.s.w. zapewnia z jednej strony elastyczność oraz aktualność tego przepisu, prowadząc do rozszerzenia katalogu kazuistycznych przesłanek rozwiązania stosunku pracy z mianowania, określonych w art. 124 p.s.w. Z drugiej jednak strony wyposaża organ stosujący prawo w swobodę rozwiązania stosunku pracy z mianowania w omawianym trybie.

Ustawodawca, poprzez użycie pojęcia nieostrego, pozostawił pracodawcy swobodę decyzyjną co do rozwiązania stosunku pracy z mianowania za wypowiedzeniem. Taką konstrukcją prawną powtórzono w ustawie o Państwowej Akademii Nauk (art. 101 ust. 4) oraz w ustawie o instytutach badawczych (art. 45 ust. 4). W tych przypadkach rozwiązanie stosunku pracy „z innych ważnych przyczyn” związane jest jednak z zastosowaniem odmiennego trybu, opartego na wymogu uzyskania zgody organu kolegialnego wskazanego w statucie. Taka konstrukcja zapewnia niezbędną elastyczność pozwalającą na dostosowanie norm prawnych do aktualnych potrzeb, a jednocześnie pozwala ograniczyć swobodę decyzji pracodawcy w rozwiązywaniu stosunku pracy z mianowania. W przypadku art. 125 p.s.w. klauzula generalna wydaje się mieć charakter nadmiernie elastyczny. Z jednej

<sup>50</sup> P. Kucharski, Glosa do wyroku SN z 25 czerwca 2009 r., I PK 228/08, LEX.

strony, do badania przyczyn na podstawie art. 125 p.s.w. nie znajduje zastosowania ugruntowana w orzecznictwie kategoria „przyczyny uzasadnionej”, o której mowa w art. 30 § 4 k.p., art. 38 i art. 45 § 1 k.p.<sup>51</sup>. Jednocześnie trudno uznać, że klauzula generalna z art. 125 p.s.w. zyskała dostatecznie ukształtowaną przez doktrynę i orzecznictwo treść na wzór „uzasadnionej przyczyny”, o której mowa w kodeksie pracy<sup>52</sup>. Dodatkowym problemem jest oddzielenie w praktyce „innych ważnych przyczyn” od przesłanek zastosowania odpowiedzialności dyscyplinarnej i wyboru właściwego trybu postępowania w określonym przypadku. Z drugiej strony, rezygnacja w art. 125 p.s.w. z wymogu zgody na rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim i zastąpienie go wymogiem uzyskania niewiążącej pracodawcę opinii kolegiального organu wskazanego w statucie uczelni umożliwia pracodawcy podejmowanie arbitralnych decyzji dotyczących rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim, co podważa stabilizację zatrudnienia opartego na mianowaniu.

Wydaje się, że niejasności nagromadzone wokół charakteru prawnego art. 125 p.s.w. w powiązaniu z rezygnacją z wymogu zgody organu wskazanego w statucie uczelni na rozwiązanie w tym trybie stosunku pracy zapewniają pracodawcy zbyt daleko posuniętą swobodę w jego zastosowaniu i istotnie osłabiają trwałość stosunku pracy mianowanych nauczycieli akademickich. Prowadzi to do zbliżenia stosunku pracy z mianowania w szkołach wyższych do umownych stosunków pracy<sup>53</sup> i w rezultacie stawia pytanie o sens pozostawienia w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym mianowania w obecnej postaci jako podstawy nawiązania stosunku pracy<sup>54</sup>.

<sup>51</sup> Por. wyrok SN z 23 czerwca 2010 r., II PK 20/10, OSNP 2011, nr 23-24, poz. 291.

<sup>52</sup> Tak o „uzasadnionej przyczynie” oraz „uzasadnionym wypowiedzeniu” z art. 38 k.p. i art. 45 k.p. słusznie wypowiedział się W. Sanetra, (w:) *Kilka uwag...*, s. 209-210.

<sup>53</sup> E. Mazurczak-Jasińska, Glosa do wyroku SN z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 20/10, LEX.

<sup>54</sup> L. Florek, *Uwagi w sprawie ustania stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, (w:) W. Sanetra (red.), *Zatrudnienie nauczyciela akademickiego*, LEX 2015.

## Nieuzyskanie stopnia naukowego jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy

### I. Wprowadzenie

Przedmiotem analizy niniejszego opracowania pozostaje regulacja art. 120 Ustawy prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 27 lipca 2005 r.<sup>1</sup> (zwana w dalszej części ustawą p.s.w.). Obecne brzmienie przepisu weszło w życie z dniem 1 października 2013 roku (nadane nowelizacją z 2011 r.). Do tego czasu wyłącznie statuty uczelni ustalały okres zatrudnienia oraz warunki skracania i przedłużania okresów zatrudnienia na stanowiskach asystenta i adiunkta<sup>2</sup>. Założeniem ustawodawcy było „wymuszenie” postępu w pracy naukowej nauczyciela akademickiego i przyspieszenie rozwoju kadry naukowej, bez względu na rodzaj uczelni (publiczna, prywatna) oraz bez względu na podstawę zatrudnienia (mianowanie, umowa o pracę). W wyniku zmian dopisano ust. 2, wskazując (ustawowe) okresy przerw, które nie będą wliczane do zatrudnienia na stanowisku asystenta czy adiunkta. Są to okresy urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego oraz wychowawczego<sup>3</sup> i pobierania zasiłku chorobowego czy świadczenia rehabilitacyjnego. Zagadnienia omówione na gruncie niniejszego opracowania stanowią całościową analizę problemu w zakresie sytuacji zawodowej nauczyciela akademickiego (asystenta, adiunkta). Poczynając od autonomii uczelni w zakresie regulowania okresu zatrudnienia nauczyciela akademickiego (skracanie, przedłużanie, zawieszanie), przez tematykę przyczynowości rozwiązania

---

<sup>1</sup> Dz.U. 2012, poz. 572 j.t.

<sup>2</sup> Przepis w brzmieniu sprzed nowelizacji 2011, był badany przez Trybunał Konstytucyjny pod względem jego zgodności z Konstytucją RP. Wyrokiem TK z dnia 28 kwietnia 2009 r., K 27/07, OTK-A 2009, nr 4, poz. 54, stwierdzona została jego zgodność z Konstytucją RP.

<sup>3</sup> Ostatnia zmiana art. 120 ust. 2 pkt. 1 ustawy p.s.w. dokonana ustawą z dnia 2 lipca 2015 r. (Dz.U. poz. 1268) obowiązuje od dnia 2 stycznia 2016 r.



umowy o pracę z nauczycielem akademickim, na analizie instytucji zawieszenia biegu okresu zatrudnienia kończąc. Nie ulega wątpliwości, iż najnowsze zmiany kodeksu pracy w zakresie terminowych umów o pracę oraz uprawnień (urlopów) związanych z rodzicielstwem również rzutują na wykładnię analizowanego przepisu. Pod dyskusję poddana zostaje także kwestia możliwości kontynuowania zatrudnienia przez nauczyciela akademickiego i jego ewentualnej degradacji zawodowej w przypadku niewypełnienia warunków ustawowych awansu w ściśle wyznaczonym czasookresie.

## II. Statutowa autonomia w przedmiocie możliwości określenia „okresu zatrudnienia”

Problematyka zawarta w art. 120 ustawy p.s.w. wskazuje na dozwolony, maksymalny okres zatrudnienia tzw. pracowników niesamodzielných. Pod pojęciem pracownika niesamodzielnego rozumie się zarówno asystenta jak też adiunkta nie posiadającego stopnia doktora habilitowanego. Zatrudnieniu tej szczególnej grupy pracowników musi towarzyszyć konieczność stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych, które w konsekwencji powinny zakończyć się uzyskaniem dalszych, wyższych stopni naukowych, przewidzianych przez ustawę. W przypadku asystenta będzie to stopień doktora, zaś w przypadku adiunkta – stopień doktora habilitowanego. Obecnie to ustawodawca wskazuje, że okres zatrudnienia tej grupy pracowników na wskazanych stanowiskach jest limitowany i nie może trwać dłużej niż 8 lat. Poprzednie przepisy obowiązujące do 30 września 2013 r., prawo regulacji okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta i adiunkta oraz warunki ich modyfikowania cedowały na uczelnie, które odpowiednio zamieszczały je w statutach.

Obecne brzmienie ustawy sugeruje więc, niestety, zatrudnienie terminowe, poprzedzone zawarciem umowy na czas określony, ze wskazanym pośrednio terminem końcowym. Umowy terminowe zawierane z asystentami i adiunktami, są zatem naturalną tendencją wymuszoną niejako przez literalne brzmienie art. 120 ustawy p.s.w. Przy czym, w tym przypadku, należy mieć na uwadze nowelizację przepisów dotyczącą umów na czas określony obowiązującą od 23 lutego 2016r.<sup>4</sup> Zgodnie z art. 25<sup>1</sup> k.p., okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać

<sup>4</sup> Dz.U. 2015, poz. 1220.

trzech, (...) natomiast jeśli okres zatrudnienia na podstawie wskazanych umów o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres wskazany powyżej, lub liczba zawartych umów jest większa niż 3, uważa się, że pracownik odpowiednio od dnia następującego po upływie wskazanego powyżej okresu, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

W literaturze przedmiotu wskazuje się, że okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta, o którym stanowi ustawa, nie jest równoznaczny z okresem zajmowania przez niego stanowiska<sup>5</sup>. Należy więc zauważyć, że okres maksymalnych 8 lat wymieniony w ustawie, nie ma charakteru absolutnego, gdyż sam ustawodawca pozwala na jego warunkową liberalizację. W ust. 2 powołanego przepisu zostały wymienione okoliczności, pojawienie się których spowoduje warunkowe przedłużenie wspomnianego okresu na zajmowanym przez niego stanowisku. Będą to uzasadnione przerwy związane z szeroko pojętą realizacją funkcji rodzicielstwa lub złym stanem zdrowia uniemożliwiającym okresowe wykonywanie pracy. Konstrukcja ustępu 2 art. 120 ustawy p.s.w. zawierająca wspomniane przesłanki sugerowałaby, że mamy do czynienia z katalogiem zamkniętym, co w praktyczne oznacza, że wystąpienie innych okoliczności, niż te zawarte w jego treści, nie mogą mieć wpływu na przedłużenie 8-letniego okresu zatrudniania zarówno na stanowisku asystenta, jak i adiunkta. Jednakże wskazany okres zatrudnienia podlega zawieszeniu (niewliczaniu) także i w innych przypadkach wynikających wprost z omawianej ustawy, co stanowi pewną niekonsekwencję ze strony ustawodawcy, o czym więcej w punkcie IV niniejszego opracowania.

Ustawodawca podkreśla, że warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania maksymalnego 8-letniego okresu zatrudnienia powinien precyzować statut uczelni wyższej. Odwołując się do art. 9 § 2 k.p., w którym jest mowa m.in. o postanowieniach statutów i innych autonomicznych źródeł prawa pracy, należy wskazać, iż nie mogą być one mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. W analizowanym kontekście punktem wyjścia będzie ustawowe zastrzeżenie, zgodnie z którym, zatrudnienie na stanowisku asystenta i adiunkta, osób nie posiadających odpowiednio stopnia naukowego doktora oraz doktora habilitowanego – nie może trwać dłużej niż osiem lat. Sformułowanie „nie dłużej niż” użyte przez ustawodawcę zezwala jednocześnie na skrócenie tego okresu, co skutkuje tym, że pracodawca (rektor w uczelni publicznej, organ wskazany w statucie – w przypadku uczelni niepublicznej) może, ale nie musi, przedłużać okresu zatrudnienia z pracownikiem,

---

<sup>5</sup> A. Bocheńska, *Zatrudnienie i ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, Wydawnictwo LexisNexis 2014.

który nie uzyskał wymaganego awansu. W literaturze wskazano, że skrócenie ustawowego terminu należy interpretować jako dozwoloną możliwość rozwiązania stosunku pracy z powodu upływu okresu na zajmowanym stanowisku<sup>6</sup>.

W treści statutu uczelni wyższej należy więc uwzględniać ustawowy nakaz związany z maksymalnym okresem zezwalającym jedynie na 8-letnie zatrudnienie na stanowisku asystenta i adiunkta, które zostało zastrzeżone przez ustawodawcę. Zatem z treści zawartej w ust. 1 omawianego przepisu, wynika, że w statucie dopuszcza się również zamieszczanie krótszych okresów zatrudnienia na wymienionych stanowiskach, które będą możliwe do dalszego przedłużenia, w sumie nie przekraczającego 8 lat. Oznacza to, że autonomia statutu uczelni wyższej w zakresie kształtowania faktycznych długości zatrudnienia niesamodzielnych pracowników naukowych na stanowiskach asystenta oraz adiunkta jest determinowana sztywnym terminem końcowym – 8 lat, brak natomiast wskazania minimalnego okresu takiego zatrudnienia. Autonomia uczelni w obszarze regulowanym komentowanym przepisem ma zatem charakter względny.<sup>7</sup> Treść statutu w zakresie zatrudniania wskazanych grup niesamodzielnych pracowników naukowych będzie zatem przekładać się na wskazanie kryteriów, określenie wymogów czy uwzględnienie specyfiki związanej z stopniem zaawansowania rozwoju naukowego, a także dotychczasowym dorobkiem naukowym kandydatów, które zbiorczo wpłyną na decyzję o przedłużeniu zatrudnienia do maksymalnego ustawowego terminu. Przy czym, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, statut uczelni wyższej nie może wskazywać okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta osób posiadających stopień naukowy doktora, gdyż taka możliwość dotyczy tylko osoby nie posiadającej takiego stopnia<sup>8</sup>.

### III. Upływ okresu zatrudnienia jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy

Zgodnie z art. 120 ust 1 ustawy p.s.w., po upływie wskazanego, maksymalnego okresu zatrudnienia i niezyskaniu w tym czasie wymaganego awan-

<sup>6</sup> A. Bocheńska, op. cit.

<sup>7</sup> T. Kuczyński, (w:) *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, red. K.W. Baran. Wolters Kluwer, Warszawa 2015 r., s. 98 i nast.

<sup>8</sup> Zob. Wyrok SN z dnia 28 maja 2008 r., I PK 263/07, Lex nr 818823 oraz Wyrok SN z dnia 19 marca 2008 r., I PK 227/07, OSNP 2009, nr 13-14, poz. 175 oraz M. Czuryk, M. Karpik, J. Kostrubiec, *Prawo o szkolnictwie wyższym po nowelizacji. Komentarz praktyczny*, Difin, Warszawa 2015, s. 175-176.

su zawodowego, powstaje obowiązek ustania stosunku pracy z nauczycielem akademickim z grupy asystentów i adiunktów zatrudnionych zarówno w uczelniach publicznych, jak i niepublicznych – na podstawie mianowania, jak też umowy o pracę<sup>9</sup>. Jednakże obowiązek ten, na co zwraca uwagę Sąd Najwyższy, nie wynika bezpośrednio ze statutu. Z określonych w statucie dodatkowych kwalifikacji osób zatrudnionych na stanowisku asystenta nie wynika uprawnienie do zawarcia w nim prawa do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania wówczas, gdy upłynął okres zatrudnienia wymieniony w statucie z przekroczeniem upoważnienia ustawowego<sup>10</sup>. Zatem obowiązek taki może wynikać z ustawy i spoczywa on na rektorze, jako stronie zatrudniającej (w uczelni niepublicznej – będzie to organ wskazany w statucie), zaś trybem właściwym skutkującym ustaniem istniejącej więzi prawnej będzie w tym przypadku rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem. Zgodnie z art. 128 ustawy p.s.w., ustanie stosunku pracy nastąpi z końcem semestru. Procedura rozwiązania stosunku pracy wiąże się w tym przypadku z koniecznością podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Obowiązek ten obejmuje zarówno nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania, jak też zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Wówczas przyczyną uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy będzie ważna przyczyna, którą jest w tym przypadku brak uzyskania w określonym przez statut okresie wymaganego awansu naukowego. Zaznaczenia wymaga, że zgodnie z art. 125 ustawy p.s.w., w przypadku nauczycieli mianowanych, konieczne będzie uzyskanie opinii organu kolegialnego wskazanego przez statut poprzedzającej wskazaną procedurę.

W literaturze przedmiotu rozważa się również inną możliwość prowadzącą do ustania stosunku pracy, jaką jest upływ czasu<sup>11</sup>. Jednakże kontrargumentem za przyjęciem poprawności tego rozwiązania będzie treść wynikająca bezpośrednio z art. 63 k.p., stanowiącego, że umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie pracy oraz w przepisach szczególnych, czego w aktualnym stanie prawnym analizowanej ustawy zabrakło. Dodatkowo, oprócz art. 63 k.p., w ustawie zabrakło także przesłanki, która pozwoliłaby na jednoznaczne poparcie powyższej tezy. Pośrednio także i Sąd Najwyższy wypowiedział się za stanowiskiem przeciwnym, wskazując,

---

<sup>9</sup> Szerzej: K. Leszczyńska, *Skutki nieuzyskania stopnia naukowego w określonym terminie przez nauczyciela akademickiego*, PiZS 2012, nr 10, s. 12-13, a także H. Izdebski, J. Zielinski, *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz do art. 120 ustawy*, LEX 2015.

<sup>10</sup> Tak Wyrok SN z 4 kwietnia 2008 r., I PK 249/07, Lex 465974.

<sup>11</sup> J. Szmit, *Ustanie stosunku pracy w wyniku przekroczenia terminów z art. 120, (w:) W. Saneotra, red. *Zatrudnienie nauczycieli akademickich**, LEX 2015.

że do stosunku pracy adiunkta bez stopnia naukowego doktora habilitowanego, mianowanego na czas nieokreślony, po upływie okresu zatrudnienia przewidzianego w statucie uczelni nie ma zastosowania zakaz wypowiedzania umowy o pracę w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z art. 41 k.p. (art. 120 i art. 125 ustawy p.s.w. w związku z art. 5 k.p. i art. 136 ust. 1 ustawy p.s.w.)<sup>12</sup>. W tym miejscu warto nadmienić, że rozwiązanie stosunku pracy na skutek nieuzyskania stopnia doktora habilitowanego przez adiunkta, nie pozbawia go całkowitej możliwości współpracy z uczelnią. Zgodnie z aktualnym brzmieniem ustawy, możliwe jest kontynuowanie zatrudnienia na innym stanowisku, o czym więcej w punkcie V niniejszego opracowania.

#### IV. Zawieszenie biegu zatrudnienia

Z treści art. 120 §1 ustawy p.s.w. wynika, iż w sytuacjach przewidzianych przez statut okres zatrudnienia – na stanowisku asystenta osoby nie posiadającej stopnia naukowego doktora oraz na stanowisku adiunkta osoby nie posiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego – ulega zawieszeniu, natomiast z §2 analizowanego przepisu wynika, że ustawodawca dopuszcza możliwość niewliczania do okresu zatrudnienia przerw związanych z realizacją urlopów rodzicielskich oraz niezdolnością do pracy, za okres, w którym przysługuje zasiłek chorobowy lub świadczenie rehabilitacyjne. Pomimo stosowania przez ustawodawcę różnorodnej nomenklatury, niewątpliwie celem art. 120 ustawy p.s.w. było zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy, a więc nieuwzględnianie uzasadnionych przerw w wykonywaniu pracy do okresu zatrudnienia. Skoro tak, to bez względu na to czy mowa jest o zawieszeniu, czy o niewliczaniu, wszystko sprowadza się do przerwy w zatrudnieniu, która podlega szczególnej ochronie. Celem ujednoczenia nazewnictwa, na potrzeby analizy art. 120 ustawy p.s.w. »zawieszenie« odnoszone będzie zarówno do statutowego zawieszenia okresu zatrudnienia, jak i ustawowego nie wliczania okresu zatrudnienia. Chociaż o celach była już mowa, nie sposób rozpocząć omawiania instytucji zawieszenia bez odpowiedzi na kluczowe pytanie, czym ona jest dla nauczyciela akademickiego i czemu w istocie służy? Z perspektywy nauczyciela akademickiego, zdaniem T. Kuczyńskiego<sup>13</sup>, służy ona ochronie konieczności godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, publicznymi, organi-

<sup>12</sup> Wyrok SN z dnia 6 września 2011 r., II PK 33/11, OSNP 2012, nr 19-20, poz. 241.

<sup>13</sup> T. Kuczyński, op. cit., s. 102.

zacyjnymi oraz z dbałością o własne zdrowie. Realizuje ona również zasadę stworzenia równych szans zawodowych dla nauczycieli korzystających w okresie zatrudnienia z normatywnie określonych przerw w pracy i nauczycieli, którzy z przerw takich nie korzystają. Tak więc, w szerokim aspekcie zawieszenie biegu terminów zatrudnienia stanowi ochronę pracy nauczyciela akademickiego.

Przyjrzyjmy się zatem statutowym warunkom zawieszenia biegu okresu zatrudnienia. Zawieszenie biegu terminów okresu zatrudnienia jest równoznaczne z ich wstrzymaniem, co oznacza, że sprawa spoczywa bez biegu, w tym czasie nie są podejmowane żadne czynności (tzn. czynności związane z aktywnością naukową), nie biegają także żadne terminy<sup>14</sup>. Spośród przyczyn powodujących zawieszenie biegu okresów zatrudnienia w postanowieniach statutowych uczeni wyższych możemy odnaleźć na przykład: urlopy związane z pełnieniem funkcji kierowniczej poza uczelnią tj. w organach administracji państwowej i samorządowej, czy pełnieniem obowiązków poselskich lub senatorskich. Również okres wykonywania funkcji na uczelni tj. rzecznika dyscyplinarnego, pełnomocnika rektora lub dziekana, prodziekana i innych. Także urlopy lub inne nieobecności związane z osobą pracownika, czyli na przykład urlop dla poratowania zdrowia<sup>15</sup>, czy też czas przeszkolenia wojskowego lub służby wojskowej pracownika<sup>16</sup>. W doktrynie<sup>17</sup> wskazuje się również na konieczność zawieszania okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta bez habilitacji (ale również asystenta bez doktoratu) na czas postępowania habilitacyjnego (doktorskiego), czyli od momentu złożenia do Centralnej Komisji do Spraw Stopni i Tytułów wniosku o wszczęcie postępowania habilitacyjnego, do czasu podjęcia przez radę jednostki organizacyjnej uchwały w sprawie nadania lub odmowy nadania stopnia doktora habilitowanego.

Jednocześnie, nie należy zapominać o podstawowym celu regulacji art. 120 ustawy p.s.w, którym jest zdyscyplinowanie nauczyciela akademickiego w zakresie planowanego osiągnięcia poszczególnych etapów awansu naukowego i zawodowego. Owo czasowe (tzn. ośmioletnie) dyscyplinowanie nauczycieli akademickich istnieje w naszym porządku prawnym już od 2011 roku, z tą różnicą, że dopiero od niespełna dwóch lat, tj. od dnia 1 października 2014 roku ustawodawca przewidział możliwość zawieszenia

<sup>14</sup> Ibidem.

<sup>15</sup> § 62 ust. 9 Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 30 kwietnia 2015 r. <http://www.uni.edu.pl/universytet/uczelnia/statut>

<sup>16</sup> § 152 ust. 2 pkt. 4 Statut Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 7 czerwca 2006 r., [http://www.bip.uj.edu.pl/documents/1384597/3171038/statut\\_UJ\\_ost\\_zm\\_30.09.2015.pdf](http://www.bip.uj.edu.pl/documents/1384597/3171038/statut_UJ_ost_zm_30.09.2015.pdf)

<sup>17</sup> M. Kurzynoga, (w:) *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, s. 334-341.

okresu zatrudnienia z uwagi na uzasadnione powody nie tylko statutowe, ale również ustawowe. Stan prawny, który obowiązywał poprzednio, nie uwzględniał faktu przebywania na urloпах rodzicielskich, stanowił więc przejaw pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, co potwierdza Trybunał Sprawiedliwości<sup>18</sup>. Wśród ustawowych powodów zawieszenia okresu zatrudnienia odnajdujemy te związane z realizacją urloпów rodzicielskich, które od stycznia 2016 roku uległy dużym zmianom, jak i te związane z niezdolnością do pracy. Zmiany wprowadzone w tym kształcie do ustawy p.s.w. ocenić należy aprobująco. Założenie ustawodawcy jest bardzo proste i znane również na gruncie innych ustaw (np. ustawy o Polskiej Akademii Nauk<sup>19</sup>), a mianowicie skoro praca asystenta, adiunkta w głównej mierze opiera się na prowadzeniu badań naukowych oraz wysokiej aktywności naukowej, a jego dalsza kariera (awans zawodowy) uzależniona jest od uzyskania stopnia doktora, doktora habilitowanego, to czas w którym badania naukowe oraz aktywność naukowa nie mogą być realizowane, z przyczyn od pracownika niezawinionych (np. narodziny dziecka i związana z tym bezpośrednia opieka na dzieckiem, długotrwała choroba) winien być rozliczany poza zatrudnieniem akademickim. Nieuwzględnienie faktu przebywania na urloпах rodzicielskich w kontekście maksymalnego okresu zatrudnienia stawiałoby osoby korzystające z takich urloпów w gorszej sytuacji zawodowej, aniżeli osoby które z urloпów takich nie korzystają. Zaczniemy zatem od omówienia instytucji zawieszenia w związku z korzystaniem przez nauczyciela akademickiego z uprawnień związanych z rodzicielstwem. Od stycznia 2016 roku w kodeksie pracy<sup>20</sup> nie mamy już dodatkowego urlopu macierzyńskiego, który został wchłonięty przez urloп rodzicielski, przy jednoczesnym wydłużeniu czasu trwania tego ostatniego. W dalszym ciągu mamy natomiast urloп macierzyński, urloп na warunkach urlopu macierzyńskiego, urloп ojcowski oraz urloп wychowawczy. Zawieszenie biegu zatrudnienia w przypadku korzystania z ww. urloпów ściśle realizuje standardy europejskie<sup>21</sup>, co do równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na płeć. Niemniej jednak, zdaniem M. Kurzynogi<sup>22</sup>, wadą

<sup>18</sup> Wyrok TS z 20.06.2013 r. w sprawie *Nadezda Riezniece przeciwko Zemkopibas ministrija, Lauku atbalsta dienest C-7/12*, niepubl., powołany za M. Kurzynoga op. cit.

<sup>19</sup> Art. 92 Ustawy z 30 kwietnia 2010 r., o Polskiej Akademii Nauk (Dz.U. 2015.1082 j.t.).

<sup>20</sup> Ustawa z 24.07.2015 r. o zmianie ustawy – kodeks pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1268 z późn. zm.).

<sup>21</sup> Dyrektywa 2006/54/WE z 05.07.2006r.w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 204, 26.07.2006, s. 23).

<sup>22</sup> M. Kurzynoga, op. cit.

obecnej regulacji jest to, że wszystkie urlopy związane z rodzicielstwem w całości zawieszają bieg okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta czy adiunkta. Autorka nie wyjaśnia jednak, które z urlopów rodzicielskich, jej zdaniem, winny zawieszać bieg okresu zatrudnienia w całości, a które w części. Wydaje się, iż podstawą do takiego rozróżnienia byłaby możliwość podejmowania przez pracownika – rodzica (a właściwie możliwość łączenia) pracy zawodowej u dotychczasowego pracodawcy z urlopem rodzicielskim. Idąc tym tokiem rozumowania wyłącznie w trakcie wykorzystywania urlopu macierzyńskiego (obligatoryjnego) bieg okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta czy adiunkta winien być zawieszony w całości. Ustawodawca nie dopuszcza bowiem, aby w tym czasie (przynajmniej przez pierwsze 14 tygodni) pracownica – matka miała możliwość podjęcia pracy zawodowej. Co do pracownika ojca (asystenta nie posiadającego stopnia naukowego doktora, adiunkta nie posiadającego stopnia naukowego doktora habilitowanego) zawieszenie biegu zatrudnienia akademickiego byłoby możliwe tylko w sytuacji, gdy matka dziecka zrezygnowałaby z dalszej części urlopu macierzyńskiego, wówczas przez okres 6 tygodni miałby on możliwość korzystania z instytucji pełnego zawieszenia. Zatem argumentacja, że zawieszenie biegu zatrudnienia akademickiego powinno być oceniane przez pryzmat możliwości podjęcia aktywności zawodowej w czasie wykorzystywania fakultatywnych urlopów rodzicielskich nie jest trafna. Tak samo jak nie sposób zgodzić się z twierdzeniem, że w tych dziedzinach nauki, w których badania naukowe mogą być prowadzone poza uczelnią, okres przebywania na urlopie związanym z rodzicielstwem, może zostać wykorzystany na badania naukowe i aktywność naukową, która będzie stanowiła podstawę ubiegania się o stopień doktora habilitowanego. To z kolei prowadzi do wniosków, że osoby korzystające z urlopów związanych z rodzicielstwem mogą znajdować się w sytuacji bardziej korzystnej niż osoby nie przebywające na takich urlopach<sup>23</sup>.

Taka argumentacja stanowi zbyt daleką generalizację i uogólnienie. Urlopy związane z rodzicielstwem, funkcjonujące w systemie prawa pracy, wypełniają różnorakie cele. Urlop macierzyński przeznaczony jest przede wszystkim dla matki dziecka i ma służyć przygotowaniu się do przewidywanego porodu (stąd też możliwość wykorzystania części urlopu macierzyńskiego tzn. jego 6 tygodni przed planowaną datą – zgodnie z art. 180 § 2 k.p.), regeneracji sił po odbytych porodzie (8 tygodni lub 14 tygodni) oraz umożliwieniu sprawowania bezpośredniej opieki nad dzieckiem w pierwszych tygodniach jego życia oraz nawiązywaniu więzi emocjonalnej i psy-

<sup>23</sup> Tak M. Kurzynoga, op. cit.



chicznej z dzieckiem<sup>24</sup>. Niemal identyczne cele (poza przygotowaniem się do porodu) realizował dotychczas dodatkowy urlop macierzyński. Aktualnie wypełnia je urlop rodzicielski, który jest urlopem o charakterze heterogenicznym, gdyż z jednej strony realizuje cele urlopu macierzyńskiego, a z drugiej wychowawczego, choć po ostatniej nowelizacji kodeksu pracy zdecydowanie skłania się ku temu drugiemu. Sprawowanie opieki nad dzieckiem i nawiązywanie więzi to cele, które coraz silniej wypełnia również urlop ojcowski. Z kolei, czasem przeznaczonym wyłącznie na opiekę nad dzieckiem i gwarancją stworzenia dziecku odpowiednich warunków rozwoju pozostaje okres urlop wychowawczego. Wydaje się zatem, iż regulacja ust. 2 w analizowanym art. 120 stworzona została subsydiarnie dla realizacji głównych celów urlopów związanych z rodzicielstwem, którym bez wątplenia nadać należy priorytet i pierwszeństwo w stosowaniu. W świetle przepisów kodeksu pracy ustawodawca decyduje się na sprawdzenie właściwej realizacji celu urlopu tylko w przypadku urlopu wychowawczego (art. 186<sup>2</sup> § 2 k.p.) i to wyłącznie wtedy, gdy pracownik zamierza powrócić do pracy i podjąć pracę u dotychczasowego (lub innego) pracodawcy, inną działalność, a także naukę i szkolenie. Jeżeli pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, zostaje wezwany do pracy, ale nie traci prawa do urlopu bezpowrotnie<sup>25</sup>. Nie jest zatem uzasadnione wprowadzenie ustawowej kontroli nad właściwym wykorzystaniem urlopów związanych z rodzicielstwem przez pracownika na stanowisku asystenta czy adiunkta nawet jeżeli, zdaniem niektórych autorów<sup>26</sup>, korzystanie z urlopów związanych z rodzicielstwem stanowi szansę na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego i kontynuację stosunku pracy na stanowisku adiunkta. To tak jakby ustawowo nakazać pracownikowi odpoczynek w trakcie urlopu wypoczynkowego i pozbawiać go prawa do tego urlopu w każdym przypadku jakiegokolwiek aktywności. Nie należy przy tym zapominać, że z zatrudnieniem na stanowisku asystenta czy adiunkta wiąże się również system okresowej oceny, o której mowa w art. 132 ustawy p.s.w. W tym przypadku ustawodawca analogicznie nie uwzględnia okresu za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem przy takiej ocenie, co wydaje się jak najbardziej uzasadnione (art. 132 ust. 4 ustawy p.s.w.).

<sup>24</sup> Nie można zapominać, że w wyniku najnowszych zmian kodeksu pracy możliwość korzystania z tego typu uprawnień (a ściśle ich części) przyznana została również pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko oraz pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny.

<sup>25</sup> A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2 Wydanie. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2015 r., s. 787

<sup>26</sup> Tak M. Kurzynoga, op. cit.

Dziwić może jedynie fakt, iż w przypadku oceny okresowej ustawodawca nie wyłącza okresu niezdolności do pracy, który w świetle ustawy zawiesza bieg okresu zatrudnienia. Wymienia natomiast urlop dla poratowania zdrowia, czy też okres służby wojskowej lub służby zastępczej, które nie są ustawową przesłanką do zawieszenia biegu okresu zatrudnienia, a mogą być jedynie przesłanką statutową. Powyższe świadczy jedynie o braku spójności regulacji, postulując *de lege ferenda* konieczność zmian w tym zakresie.

Przedstawione powyżej postrzeżenie problematyki zawieszenia biegu okresu zatrudnienia należy odnieść również do okresu niezdolności do pracy, za którą pracownik pobiera zasiłek chorobowy lub świadczenie rehabilitacyjne. Przecież nie każda niezdolność do pracy (np. wywołana na przykład niezdolnością ruchową) uniemożliwia, czy wyklucza świadczenie pracy przez asystenta czy adiunkta w całości. Badania naukowe i aktywność naukową (polegającą chociażby na pisaniu i publikowaniu artykułów naukowych) można przecież realizować w czasie pobierania stosownego świadczenia z ubezpieczenia społecznego (nawet przez 272 dni) i trudno jest dostrzec w tym zachowaniu łamanie prawa. Instytucja zawieszenia okresu zatrudnienia na gruncie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym w aktualnym kształcie zasługuje na poparcie i nie wymaga zmian, ani doregulowania. Ustawodawca działa w zaufaniu do pracownika korzystającego z uprawnień rodzicielskich oraz niezdolnego do pracy, uznając, iż dobro dziecka oraz własne zdrowie stanowią wartości ponad karierę i awans zawodowy.

Po ustaniu przyczyny zawieszenia (statutowej, ustawowej) biegu terminów okresu zatrudnienia, termin ten rozpoczyna ponownie bieg i kończy się wówczas, gdy przy uwzględnieniu terminów przed zawieszeniem doszło do całkowitego upływu terminu okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nie posiadającej stopnia naukowego doktora oraz adiunkta osoby nie posiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego. Może zdarzyć się również tak, że bieg terminu zatrudnienia ulegnie kilkakrotnemu zawieszeniu (np. przy wykorzystywaniu urlopu rodzicielskiego w częściach – zgodnie z art. 182 (1b) § 2 i § 3 k.p.) na czas ich wykorzystania, a biegnie w okresach przerwy między nimi.

Omawiając problematykę zawieszenia biegu okresu zatrudnienia, należy również odnieść się i wspomnieć o urlopie bezpłatnym dla celów naukowych, o którym mowa w art. 134 ust. 4 ustawy p.s.w., z którego skorzystać może każdy nauczyciel akademicki (czyli asystent bez doktoratu, jak i adiunkt bez habilitacji). Jest on przyznawany na pisemny wniosek zainteresowanego nauczyciela akademickiego (art. 174 § 1 k.p., w związku z art. 136 ust. 1 ustawy p.s.w.) i uzyskiwany za zgodą rektora. O ile urlopy bezpłatne uregulowane w kodeksie pracy nie mają charakteru urlopów ce-

lowych, pracownik nie musi bowiem we wniosku uzasadniać, z jakich powodów o urlop się ubiega, o tyle omawiany w tym miejscu urlop wiąże się ze ściśle określonym celem, tzn. naukowym. Z kolei, w statucie określa się szczegółowe zasady jego udzielenia, w tym m.in. czas trwania<sup>27</sup>. Nie ulega wątpliwości, że nauczyciel akademicki może także ubiegać się o urlop z innych powodów, z tym że wówczas zastosowanie znajdą kodeksowe przepisy o urlopiach bezpłatnych. Wówczas okresu urlopu bezpłatnego nie można uznać za „okres zatrudnienia” w rozumieniu przepisów prawa ubezpieczeń społecznych<sup>28</sup>. W tym kontekście należałoby dojść do wniosku, że unormowanie zawarte w komentowanej ustawie o bezpłatnym urlopie dla celów naukowych jest tym, co w art. 174 § 4 k.p. ustawodawca określa „przypadkami uregulowanymi odmiennie przepisami szczególnymi”<sup>29</sup>. W tych przypadkach nie stosuje się przepisu kodeksowego (§ 2), zgodnie którym okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, oraz przepisu (§ 3), w myśl którego przy udzielaniu urlopu bezpłatnego, dłuższego niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn. Należy zatem wywieść, że okres bezpłatnego urlopu dla celów naukowych nie powoduje zawieszenia biegu okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta bez stopnia doktora oraz adiunkta bez stopnia doktora habilitowanego w myśl art. 120 ustawy p.s.w., w przeciwieństwie do okresu urlopu bezpłatnego dla celów nienaukowych, który winien taki czas traktować jako nie podlegający wliczeniu do okresu zatrudnienia.

Natomiast nieco inaczej kształtuje się sytuacja pracownika, który skorzystał z płatnego urlopu naukowego przeznaczonego na przygotowanie rozprawy doktorskiej. Zgodnie bowiem z art. 134 ust. 3 ustawy p.s.w., urlop ten należy do kategorii długoterminowych świadczeń pracowniczych wliczanych do okresu zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Świadczenie to wiąże się z prawem nabycia uprawnień do wynagrodzenia ustalonego w sposób określony w przepisach wydanych na podstawie art. 297 k.p., obliczanych tak jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop<sup>30</sup>. Podobnie płatny urlop na poratowanie zdrowia, udzielany na podstawie art. 134 ust. 5 ustawy, jest również wliczany do stażu pracy. Wynagrodzenie za czas urlopu

---

<sup>27</sup> Art. 188 ust. 2 statutu UJ stanowi, że urlopu bezpłatnego dla celów naukowych udziela się w wymiarze nie dłuższym niż dwa lata, a w uzasadnionych przypadkach może on być przedłużony na okres nie dłuższy niż rok.

<sup>28</sup> Wyr. SA w Katowicach z 21.11.1994 r., III AUR 600/94, OSA 1995, Nr 5, s. 48.

<sup>29</sup> Z. Góral, (w:) *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, red. K.W. Baran. Wolters Kluwer, Warszawa 2015.

<sup>30</sup> Zob. Wyr. SN z 11.6.1980 r., I PR 43/80, OSNC 1980, Nr 12, poz. 248.

oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy. Ekwiwalent podlega ochronie w takim samym zakresie jak wynagrodzenie za pracę, co oznacza, że pracownik nie może skutecznie zrzec się prawa do tego świadczenia<sup>31</sup>.

## V. Możliwość kontynuacji zatrudnienia w przypadku nieuzyskania stopnia naukowego

Swoistym rodzajem sankcji dla asystenta bez doktoratu bądź adiunkta bez habilitacji za przekroczenie ośmioletniego terminu, o którym mowa w analizowanym art. 120 ustawy p.s.w., jest ustanie stosunku pracy. W literaturze zgodnie wskazuje się, że odmienna interpretacja tego przepisu przekreślałaby jego znaczenie<sup>32</sup>. Pomimo iż w przypadku nieuzyskania stosownych stopni naukowych (doktora, doktora habilitowanego) uczelnia zobligowana pozostaje, na gruncie ustawy, do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim, to w zasadzie nie można wykluczyć kontynuacji zatrudnienia z taką osobą na innym stanowisku. Dopuszcza się<sup>33</sup> zmianę stanowiska naukowo-dydaktycznego (adiunkta) na stanowisko dydaktyczne (starszy wykładowca, zgodnie z brzemieniem art. 110 ust. 1 pkt. 1 ustawy p.s.w.) lub zmianę stanowiska adiunkta na stanowisko asystenta. Na stanowiskach pracowników dydaktycznych, o których mowa w art. 110 ust. 2 ustawy p.s.w., czyli m.in. starszego wykładowcy, mogą być zatrudnione osoby posiadające tytuł zawodowy magistra lub tytuł równorzędny. Natomiast na stanowisku asystenta może być zatrudniona osoba, która posiada co najmniej tytuł zawodowy magistra lub tytuł równorzędny (art. 114 ust. 6 ustawy p.s.w.). Z kolei, zgodnie z art. 115 ust. 1 ustawy p.s.w., na stanowisku profesora nadzwyczajnego lub profesora wizytującego może być zatrudniona osoba nie spełniająca wymagań określonych odpowiednio w art. 114 ust. 2 i 3 ustawy p.s.w., czyli bez habilitacji lub bez tytułu naukowego profesora, ale tylko jeżeli posiada stopień naukowy doktora oraz znaczne i twórcze (co świadczy o wysoko ocenym charakterze regulacji) osiągnięcia w pracy naukowej, zawodowej lub artystycznej, potwierdzone w trybie określonym w statucie. Ustawodawca umożliwia zatrudnienie na stanowiskach profesorskich osobom bez habilitacji, jednak chcąc skorzystać z takiej możliwości, uczelnia winna jest w statucie określić tryb potwierdza-

<sup>31</sup> P. Nowik, (w:) *Komentarz do art. 120 Ustawy prawo o szkolnictwie wyższym*, (red.) M. Pyter, Wydawnictwo C.H. Beck 2012r., s. 650 i nast.

<sup>32</sup> K. Leszczyńska, *Skutki nieuzyskania stopnia naukowego w określonym terminie przez nauczyciela akademickiego*, PiZS 2012, Nr 10, s. 12.

<sup>33</sup> Tak. M. Kurzynoga op. cit., s. 342-346.

nia osiągnięć. Oznacza to zerwanie bezpośredniego związku między tzw. profesurą uczelnianą a uzyskaniem stopnia doktora habilitowanego i deprecjonowanie stanowisk profesorskich, zwłaszcza w przypadku uczelni, których zaplecze kadrowe nie pozwala na prowadzenie bardziej restrykcyjnej polityki zatrudnienia<sup>34</sup>. Prezydium Centralnej Komisji do Spraw Stopni i Tytułów stoi na stanowisku, iż nie ma żadnych powodów, aby sądzić, że ustawodawca, dopuszczając osoby ze stopniem doktora do stanowisk profesorskich, zamierzał zezwolić, by na takich stanowiskach pracowały osoby o innych, niższych kwalifikacjach. Różnica między kandydatami na stanowisko profesorskie mającymi habilitacje i mającymi tylko doktorat sprowadza się do różnicy w sposobie potwierdzania kwalifikacji kandydatów. Pewnej grupie kandydatów na stanowiska profesora nadzwyczajnego i profesora wizytującego umożliwia się awans, uzyskiwany mniej sformalizowaną, uproszczoną drogą, przy założeniu jednak, że mają oni osiągnięcia porównywalne z wymaganiami habilitacyjnymi. Nie wolno przy tym zapominać, że osoba, która zostaje zatrudniona na stanowisku profesora nadzwyczajnego w trybie art. 115 ustawy p.s.w., nie nabywa uprawnień równoważnych uprawnieniom wynikającym z posiadania stopnia doktora habilitowanego.

## VI. Wnioski końcowe

Analiza wskazanej problematyki skłania do kilku refleksji, które częściowo wynikają z wątków poruszanych już w literaturze przedmiotu, a w pozostałym zakresie stanowią sumę przemyśleń autorskich.

Pierwszą kwestią jest brak uściślenia dozwolonych przez ustawodawcę rodzajów umów o pracę zawieranych z niesamodzielnymi pracownikami uczelni wyższych. Jak nadmieniono, konstrukcja art. 120 ust. 1 ustawy p.s.w. sugeruje niejako zatrudnienie terminowe, zaś z drugiej strony, w obecnym stanie prawnym, nie sposób pominąć zmian wynikających z nowych uregulowań zamieszczonych w art. 25<sup>1</sup> k.p., które ze swej istoty doprowadzą do przekształcenia zatrudniania terminowego w bezterminowe.

*De lege ferenda* należałoby rozważyć propozycję ujednoczenia rodzaju umów zawieranych z asystentem i adiunktem bądź alternatywnie wyłączyć stosowanie z art. 25<sup>1</sup> k.p., do tej grupy niesamodzielných pracowników naukowych, z uwagi na specyfikę towarzyszącą ich zatrudnianiu determinowanemu przez ustawowy okres awansu zawodowego.

---

<sup>34</sup> Ł. Pisarczyk, (w:) *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, red. K.W. Baran. Wolters Kluwer, Warszawa 2015.

Kolejną wątpliwością, która niewątpliwie generuje poważne problemy przekładające się na sytuację życiową pracowników, o których mowa w niniejszym opracowaniu, jest rygorystyczne zakreślenie przez ustawodawcę 8-letniego terminu na zdobycie kolejnych stopni naukowych. Z punktu widzenia obowiązującej Ustawy Zasadniczej trudno uzasadnić akurat wprowadzenie 8-letniego ustawowego okresu, jako granicznego, po przekroczeniu którego diametralnie zmienia się sytuacja zawodowa pracownika. W początkowej części niniejszego artykułu celowo posłużono się pojęciem pracownika niesamodzielnego, mając na uwadze asystenta i adiunkta, gdyż przekroczenie określonego przez ustawę okresu 8 lat, może spowodować zmianę tego statusu na samodzielny (znaczący awans zawodowy), degradację (kontynuację zatrudnienia na stanowisku niższym) lub ustanie stosunku pracy. Z drugiej zaś strony, uzyskanie stopnia doktora habilitowanego w obecnej sytuacji, w tak krótkim okresie, jest ograniczone i bywa całkowicie niezależne (niezawinione) od pracownika naukowego. Z jednej strony istotą mającą rzeczywisty wpływ na awans zawodowy jest aktywność naukowa polegająca na czynnym udziale w konferencjach naukowych, poprzedzona badaniami, a także publikowaniem opracowań naukowych. Te zaś podlegają nieograniczonej czasowo procedurze, na którą składa się przecież zarówno etap recenzji, jak i samego oczekiwania na publikację. Wart nadmienienia przy tej okazji jest problem związany z punktacją przysługującą autorowi z tytułu umieszczenia recenzowanego opracowania w wybranym periodyku, który, jak zaobserwowano w ostatnich latach, poddawany jest dynamicznym zmianom. Dodatkowo, co także wymaga zasygnalizowania, czasopisma naukowe z poszczególnych dziedzin nie mają jednakowej, a często nawet zbliżonej liczby punktów nadanych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Powyższe sprawia, iż zamierzony cel ustawodawcy polegający na dyscyplinowaniu pracownika naukowego, przyspieszeniu postępów w pracy naukowej i szybszym rozwoju kadry naukowej przysłania cele priorytetowe, jakimi są jakość nauki oraz rzetelność badań naukowych.

W kontekście powyższych rozważań, na uwagę zasługuje również kwestia intertemporalnego stosowania przepisów ustawy. Nowelizacja z 2014 roku, nadając art. 120 ustawy p.s.w. nowego brzmienia, spowodowała niezamierzony skutek w postaci wprowadzenia również nowego terminu początku biegu ośmioletniego okresu zatrudnienia. W wyniku zmian uznać należy, iż termin ośmiu lat rozpoczyna swój bieg z dniem 1 października 2014 r., czyli z dniem wejścia przepisu w życie. Do okresu ośmiu lat nie zaliczają się okresy poprzednich zatrudnień na stanowisku odpowiednio asystenta albo adiunkta. Oznacza to, że faktyczny efekt działania przepisu zostanie osiągnięty dopiero po dniu 1 października 2022 r. Jak na kluczowy przepis, mający przyspieszyć rozwój kadry i nauki, wydaje się to efekt dalece odległy.



## Upływ maksymalnego okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta i adiunkta jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy

Zgodnie z art. 120 p.s.w.<sup>1</sup> okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nie posiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia (okres rotacji) na stanowisku adiunkta osoby nie posiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż osiem lat. Przepis ten dotyczy pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i mianowania<sup>2</sup>. W statucie szkoły wyższej można określić krótszy okres rotacyjny (art. 120 ust. 1 p.s.w.)<sup>3</sup>. Ustalenie w statucie maksymalnego okresu zatrudnienia nie oznacza, że z danym asystentem lub adiunktem powinien być nawiązany stosunek pracy na czas określony równy okresowi rotacji. Zatrudnienie na tych stanowiskach osób, nie posiadających wymaganego stopnia naukowego, może nastąpić na czas określony krótszy lub dłuższy niż okres rotacyjny. Nie ma żadnych prawnych ograniczeń co do stosowania w takiej sytuacji zatrudnienia na czas nieokreślony. Czas trwania stosunku pracy wynikający z umowy o pracę lub aktu mianowania to jedno zagadnienie, natomiast maksymalny okres zatrudnienia na danym stanowisku bez wymaganego stopnia naukowego (okres rotacyjny) to odrębna kwestia<sup>4</sup>. Maksymalny okres zatrudnienia, w którym pracownik powinien uzyskać stopień naukowy i okres zatrudnienia, na który została zawarta umowa o pracę (czas trwania stosunku pracy), nie muszą się pokrywać.

<sup>1</sup> Patrz art. 38 ust. 5 ustawy z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. 2011, Nr 84, poz. 455.

<sup>2</sup> K. Leszczyńska, *Skutki nieuzyskania stopnia naukowego w określonym terminie przez nauczyciela akademickiego*, PiZS 2012, nr 10, s. 13.

<sup>3</sup> Przed nowelizacją art. 120 p.s.w. uczelnie miały dużą swobodę w zakresie kształtowania długości okresu rotacyjnego, to statut miał określać okres zatrudnienia na stanowisku asystenta i adiunkta, a ustawa nie ustalała górnej jego granicy.

<sup>4</sup> Wyrok SN z dnia 17 marca 2005 r., III PK 88/04, Lex 8172468.



Pracownik, który nie posiada wymaganego na danym stanowisku stopnia naukowego, może być zatrudniony na tym stanowisku maksymalnie przez okres wskazany w statucie (nie dłuższy niż 8 lat), z tym że upływ maksymalnego okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 120 p.s.w. i nieuzyskanie wymaganego stopnia naukowego nie powoduje *ex lege* ustania stosunku pracy. Po uzyskaniu stopnia naukowego pracownik dalej pozostanie zatrudniony na tym stanowisku, z tym że nie obowiązuje go już okres rotacyjny, chyba że był zatrudniony na czas określony, wtedy w nadejściu terminu stosunek pracy się rozwiąże. Ograniczenie osobie posiadającej wymagany stopień naukowy zatrudnienia na stanowisku asystenta lub adiunkta jest niedopuszczalne<sup>5</sup>. Tak samo jak niedopuszczalne jest limitowanie okresu zatrudnienia na stanowisku profesora nadzwyczajnego osobie nie posiadającej tytułu naukowego.

Przepis art. 120 p.s.w. budzi wątpliwości, jeśli chodzi o ustalenie od kiedy należy liczyć okres zatrudnienia na stanowisku asystenta i adiunkta. Nowelizacja z 2011 r. nie zawierała przepisów intertemporalnych dotyczących sposobu liczenia okresów rotacyjnych dla asystentów i adiunktów zatrudnionych w uczelni przed 1 października 2013 r. Dominował pogląd, że dla tych osób bieg maksymalnego okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 120 p.s.w. (w brzmieniu obowiązującym od 1 października 2013 r.) powinien być liczony od daty wejścia w życie tego przepisu. Tak więc do tego okresu zatrudnienia nie powinno się wliczać poprzednich okresów zatrudnienia na stanowisku odpowiednio asystenta i adiunkta<sup>6</sup>. Ośmioletnie okresy zatrudnienia miały upłynąć najwcześniej w dniu 1 października 2021 r. Wykładnia ta, jakkolwiek korzystna dla pracowników, nie uwzględniała wcześniejszego zróżnicowanego okresu zatrudnienia osób na stanowiskach odpowiednio asystenta i adiunkta<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> Wyrok SN z dnia 19 marca 2008 r., I PK 227/07, OSNP 2009/13-14/175: „Statut szkoły wyższej nie może określać okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby posiadającej stopień naukowy doktora; możliwość taka dotyczy tylko osoby nieposiadającej takiego stopnia”.

<sup>6</sup> Patrz P. Nowik, (w:) *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, red. M. Pyter, Warszawa 2012, s. 668; H. Izdebski, J. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz do nowelizacji*, Warszawa 2011, s. 266; W. Sanetra, (w:) *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, red. W. Sanetra, M. Wierzbowski, Warszawa 2013, Lex nr 161941; por. Informacje na temat spraw pracowniczych w świetle pakietu ustaw reformujących system nauki i szkolnictwa wyższego, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Materiały dla Podkomisji stałej ds. nauki i szkolnictwa wyższego, Warszawa, marzec 2012 r., Inaczej K. Leszczyńska, *Skutki nieuzyskania stopnia naukowego...*, op. cit., s. 11 (Autorka opowiada się za ustaleniem maksymalnego okresu zatrudnienia na podstawie postanowień statutów) oraz A. Bocheńska, *Zatrudnienie i ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, Warszawa 2014, s. 130. [http://www.znp.po.opole.pl/MateriaBy%20MNiSW%20na%20Podkomisj%19\\_28\\_03.pdf](http://www.znp.po.opole.pl/MateriaBy%20MNiSW%20na%20Podkomisj%19_28_03.pdf).

<sup>7</sup> G. Goździewicz, *Rola statutu szkoły wyższej w kształtowaniu statusu prawnego nauczyciela akademickiego (wybrane zagadnienia)*, (w:) *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015, s. 113 i nast.

Prezentowany był również pogląd, według którego liczenie okresu rotacyjnego od początku od daty 1 października 2013 r. narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu, wobec tego za właściwe byłoby uznać, że wszystkich nauczycieli akademickich powinny obowiązywać zasady określone w statucie wyższej uczelni w dniu nawiązania stosunku pracy, dając nauczycielowi akademickiemu możliwość wywiązania się z obowiązku spełnienia wymagań postawionych mu z chwilą jego zatrudnienia<sup>8</sup>.

W dniu 1 października 2014 r. weszła w życie kolejna nowelizacja art. 120 p.s.w.<sup>9</sup> W wyniku tego, przepis art. 120 p.s.w. w brzmieniu nadanym mu nowelizacją z 2011 r. z dniem 1 października 2014 r. utracił moc<sup>10</sup>. Wobec braku przepisów przejściowych, bieg okresu zatrudnienia na stanowiskach asystentów i adiunktów bez wymaganego stopnia naukowego rozpoczyna się z dniem wejścia w życie przepisu, tj. z dniem 1 października 2014 r. Cel w postaci ograniczenia maksymalnego okresu zatrudnienia do ośmiu lat zostanie realnie osiągnięty dopiero po dniu 1 października 2022 r.<sup>11</sup>

Prawo o szkolnictwie wyższym nie reguluje skutków niewywiązania się przez nauczyciela akademickiego z obowiązku uzyskania w terminie określonym przez statut stopnia naukowego doktora i doktora habilitowanego. Powstaje pytanie czy można z nauczycielem akademickim, zatrudnionym na stanowisku asystenta lub adiunkta bez wymaganego stopnia naukowego, rozwiązać stosunek pracy z tej przyczyny.

Co do zasady stosunek pracy może być rozwiązany na podstawie porozumienia stron, przez wypowiedzenie dokonane przez jedną ze stron lub bez wypowiedzenia (art. 123 p.s.w.<sup>12</sup>). Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim zatrudnionym na podstawie umowy o pracy następuje na zasadach określonych w kodeksie pracy (art. 128 ust. 1 p.s.w.). Rozwiązanie za wypowiedzeniem stosunku pracy z nauczycielem akademickim następuje ze skutkiem na koniec semestru (art. 123 ust. 2 p.s.w.)<sup>13</sup>.

<sup>8</sup> K. Leszczyńska, *Skutki nieuzyskania stopnia naukowego...*, op. cit., s. 10 i 11.

<sup>9</sup> Ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2014.1198. Ustawą z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, zmienione zostanie brzmienie art. 120 p.s.w. w ten sposób, że wykreślony zostanie z ust. 2 dodatkowy urlop macierzyński i dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, zmiana wejdzie w życie w dniu 2 stycznia 2016 r.

<sup>10</sup> Szerzej patrz H. Izdebski, J. Zieliński, *Komentarz do art. 50 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zmianie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym oraz niektórych innych ustaw, (w:) Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Lex 2015, Nr 461164.

<sup>11</sup> H. Izdebski, J. Zieliński, *Komentarz do art. 120 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, Lex teza 6.

<sup>12</sup> Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz.U.2012.572 j.t. ze zm.

<sup>13</sup> Zob. Wyrok SN z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 619/98, OSNP 2000, Nr 9, poz. 345. Sąd Najwyższy stwierdził, że stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może

Podejmując problematykę skutków upływu maksymalnego okresu zatrudnienia, warto zwrócić uwagę na podstawę zatrudnienia nauczyciela akademickiego.

Przyczyny, które w ocenie ustawodawcy uzasadniają obligatoryjne i fakultatywne rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim można podzielić na dwie grupy – przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania i przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy z mianowania. Wśród tych przyczyn można wyróżnić przyczyny dotyczące pracownika i dotyczące pracodawcy. Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi akademickiemu stosunku pracy, leżące po jego stronie to: czasowa niezdolność do pracy spowodowana chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza okres zasiłkowy, a w przypadku stwierdzenia przez uprawnionego lekarza poprawy stanu zdrowia i możliwości powrotu do pracy, jeżeli okres ten przekracza dwa lata, otrzymanie przez nauczyciela akademickiego negatywnej oceny okresowej, podjęcie lub wykonywanie przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora (art. 124 ust. 1 p.s.w.), otrzymanie przez niego dwóch kolejnych negatywnych ocen okresowych (art. 124 ust. 2 p.s.w.)<sup>14</sup>. Przyczyną dotyczącą uczelni, która uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi akademickiemu jest wszczęcie postępowania w sprawie jej likwidacji, a więc sytuacja, kiedy dalsze zatrudnienie nauczyciela jest niemożliwe.

Przyczyny które uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim bez wypowiedzenia to trwała utrata zdolności do pracy stwierdzona orzeczeniem lekarza orzecznika ZUS, jeśli nie ma możliwości przeniesienia pracownika na inne stanowisko, odpowiednie pod względem kwalifikacji i stanu zdrowia pracownika, albo jeśli pracownik odmawia podjęcia takiej pracy, niedostarczenie orzeczenia potwierdzającego zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku, skazanie prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne, dopuszczenie się przestępstwa plagiatu stwierdzonego prawomocnym wyrokiem sądowym, a także pra-

---

być rozwiązany na mocy porozumienia stron bez konieczności podjęcia odrębnej decyzji właściwego organu uczelni; Zob. Wyrok SN z dnia 12 lutego 2004 r., I PK 344/03, OSP 2005, Nr 4, poz. 48. Sąd Najwyższy uznał, że prośba nauczyciela o przyznanie wyższego wynagrodzenia uzasadniona zamiarem przejścia na emeryturę na podstawie art. 112 ust. 2 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym jest oferta rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Na temat ustania stosunku pracy nauczycieli akademickich patrz P. Kucharski, *Ustanie stosunku pracy nauczycieli akademickich*, Warszawa 1990, s. 51 i nast.

<sup>14</sup> Nowelizacja ustawy prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 18 marca 2011 r. wprowadziła w tym zakresie zasadniczą zmianę. Dwukrotna negatywna ocena okresowa oznaczała, że rektor miał możliwość rozwiązać z danym nauczycielem stosunek pracy, natomiast obecnie w takim przypadku nie można kontynuować zatrudnienia z nauczycielem akademickim.

womocne orzeczenie przez komisję dyscyplinarną naruszenia cudzych praw autorskich lub praw pokrewnych albo stwierdzenia fałszowania badań, wyników badań lub stwierdzenie dopuszczenia się innego oszustwa naukowego (art. 126 p.s.w.).

Okoliczności uzasadniające wypowiedzenie, rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania – nie mają związku z okresem rotacyjnym. Upływ maksymalnego okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta i adiunkta osób nie posiadających wymaganego stopnia naukowego nie jest samoistną podstawą do obligatoryjnego czy nawet fakultatywnego rozwiązania stosunku pracy z mianowania.

Prawo o szkolnictwie wyższym przewiduje możliwość rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim z innych „ważnych przyczyn” (art. 125 p.s.w.). Z art. 125 p.s.w. nie wynika wprost tryb rozwiązania stosunku pracy, ale przyjmuje się, że w tym przepisie chodzi o rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem<sup>15</sup>. Przemawia za tym usytuowanie tego przepisu – po przepisie dotyczącym wypowiedzenia, a przed przepisem dotyczącym rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z mianowanym nauczycielem akademickim. Poza tym dopuszczalność rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia powinna wynikać wprost z przepisu<sup>16</sup>.

Moim zdaniem na podstawie art. 125 p.s.w. można wypowiedzieć stosunek pracy z nauczycielem mianowanym na czas określony, jak i na czas nieokreślony. Ustawa z 2005 r. jednolicie traktuje wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania. W art. 123 p.s.w. i w art. 124 p.s.w. ustawa z 2005 r. wskazuje przyczyny uzasadniające wypowiedzenie i rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania, bez rozróżniania na zatrudnienie terminowe i zatrudnienie na czas nieokreślony<sup>17</sup>.

Warunkiem rozwiązania stosunku pracy w tym trybie jest uzyskanie opinii organu kolegialnego<sup>18</sup>. Opinia organu kolegialnego musi dotyczyć

---

<sup>15</sup> A. Dubowik, *Wzmoczona trwałość...*, op. cit., s. 24; K. Leszczyńska, *Rozwiązanie stosunku pracy „z ważnych przyczyn” z mianowanym nauczycielem akademickim*, MPPr 11/2009, s. 577 i 578; B. Bury, *Wypowiedzenie nauczycielowi akademickiemu stosunku pracy z mianowania na czas określony*, MPPr 9/2014, s. 465

<sup>16</sup> A. Dubowik, *Wzmoczona trwałość...*, op. cit., s. 24.

<sup>17</sup> Inaczej P. Kucharski, *Ustanie stosunku pracy nauczycieli akademickich w ustawie z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym*, *Studia i analizy SN*. Tom 3/2009, s. 268 i 269. Autor twierdzi, że jeżeli mianowanie na czas określony nie zawiera postanowień dopuszczających możliwość jego wypowiedzenia przed upływem terminu, to taka możliwość nie istnieje.

<sup>18</sup> Nowelizacja ustawy prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 18 marca 2011 r. złądziła wymogi z art. 125 p.s.w. W poprzednim stanie prawnym niezbędne było uzyskanie zgody organu kolegialnego wskazanego w statucie.

przyczyny, która zostanie podana pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu<sup>19</sup>.

Określenie „ważne przyczyny” stanowi zwrot niedookreślony, a ocena „ważności” przyczyny i zachowania właściwego trybu rozwiązania stosunku pracy podlega każdorazowo weryfikacji przez organy rozstrzygające spory ze stosunku pracy, niezależnie od tego, czy opinia organu kolegialnego była pozytywna czy negatywna<sup>20</sup>.

Ustawa o szkolnictwie wyższym z 1990 r.<sup>21</sup> w art. 94 ust. 2 określała, że następstwem upływu okresu rotacyjnego, w przypadku zatrudnienia na podstawie mianowania na czas nieokreślony, jest obligatoryjne rozwiązanie stosunku pracy<sup>22</sup>. W uchwale z dnia 12 lutego 1998 r.<sup>23</sup> Sąd Najwyższy stwierdził, że „z art. 94 ust. 2 ustawy wynika dla właściwego organu szkoły wyższej powinność wypowiedzenia stosunku pracy adiunktowi, nie mającemu stopnia naukowego doktora habilitowanego, jeżeli upłynął czas określony w art. 88 ust. 2 tejże ustawy lub dłuższy wyznaczony statutem uczelni, chyba że sprzeciwiają się temu szczególne, prawnie doniosłe okoliczności”. W wyroku z dnia 17 marca 2005 r.<sup>24</sup> Sąd Najwyższy potwierdził, że „upływ dziewięcioletniego okresu zatrudnienia oznacza prawny obowiązek rozwiązania stosunku pracy z adiunktem, chyba że sprzeciwiają się temu szczególne, prawnie doniosłe okoliczności. Upływ tego terminu nie oznacza wygaśnięcia stosunku pracy”. Ustawa zmierzała do zachowania przejściowego charakteru zatrudnienia na stanowiskach asystenta i adiunkta, jako zatrudnienia przygotowującego do uzyskania kwalifikacji do zatrudnienia na stanowisku profesora nadzwyczajnego<sup>25</sup>.

<sup>19</sup> Patrz też, B. Bury, *Wypowiedzenie nauczycielowi akademickiemu stosunku pracy z mianowania na czas określony*, Monitor Prawa Pracy 9/2014, s. 465; Wyrok SN z dnia 25 czerwca 2009 r., I PK 228/08, Lex 515694; Por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 1 lutego 2000 r., I PKN 496/98, OSNAPiUS 2001, Nr 12, poz. 410, LexPolonica 345722.

<sup>20</sup> Szerzej na temat klauzul generalnych patrz T. Zieliński, *Klauzule generalne w przepisach prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, PiZS 2001, Nr 11, s. 2 i nast.; A. Dubowik, *Wzmożona trwałość stosunku pracy z mianowania*, PiZS 2007, Nr 9, s. 20; L. Florek, *Ustanie stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, PiP 2015, Nr 1, s. 23; Patrz też A. Ziętek-Capiga, *Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim z „innych ważnych przyczyn” w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, (w:) *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015, s. 388.

<sup>21</sup> Ustawa z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, Dz.U. 1990, nr 65, poz. 385.

<sup>22</sup> W wyroku SN z dnia 12 lutego 1998 r., III ZP 51/97, OSNP 1998, Nr 13, poz. 387, Lex 32879; por. aprobusująca Glosa do wyroku SN z dnia 12 lutego 1998 r., III ZP 51/97 P. Kucharskiego, PiP 1999, Nr 7, poz. 111; Por. Wyrok SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 639/98, OSNP 2000, Nr 10, poz. 388; Wyrok SN z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 129/99, OSNP 2000, Nr 18, poz. 685; Patrz też M. Lekston, *Wypowiedzenie stosunku pracy w szkole wyższej*, MPP 2007, Nr 8, s. 401.

<sup>23</sup> Uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 12 lutego 1998 r., III ZP 51/97, OSNP 1998/13/387.

<sup>24</sup> Wyrok SN z dnia 17 marca 2005 r., III PK 88/0, Lex 603789.

<sup>25</sup> P. Kucharski, *Ustanie stosunku pracy nauczycieli akademickich w świetle ustawy o szkolnictwie wyższym*, PiP 1992, Nr 5, s. 61.

Korzystając z orzecznictwa powstałego na gruncie ustawy z 1990 r., można wskazać, że za ważną przyczynę dotyczącą szkoły wyższej Sąd Najwyższy uznawał np. zmniejszenie środków finansowych uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela akademickiego na zajmowanym stanowisku, utratę pełnej zdolności do czynności prawnych<sup>26</sup>, znaczny niedobór zajęć dydaktycznych<sup>27</sup>, trudną sytuację finansową wydziału wyższej uczelni<sup>28</sup>.

Na gruncie ustawy z 2005 r. Sąd Najwyższy stwierdził w wyroku z dnia 4 listopada 2010 r.<sup>29</sup>, że likwidacja przez szkołę wyższą jednostki organizacyjnej stanowi ważną przyczynę rozwiązania stosunku pracy z zatrudnionym w niej nauczycielem akademickim. Natomiast w wyroku z dnia 3 lutego 2010 r.<sup>30</sup> Sąd Najwyższy uznał, że osiągnięcie przez mianowanego nauczyciela akademickiego (adiunkta) wieku emerytalnego nie stanowi innej ważnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że art. 125 p.s.w. nie uprawnia szkoły wyższej do wskazania w statucie „innych ważnych przyczyn” uzasadniających wypowiedzenie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim<sup>31</sup>. W sytuacji kiedy ustawodawca wyraźnie reguluje materie statutowe statut nie może wykraczać poza ramy ustawowego upoważnienia. Ustawodawca odesłał w art. 125 p.s.w. do statutu tylko w kwestii wskazania organu kolegiального uprawnionego do wyrażenia opinii w sprawie rozwiązania stosunku pracy. Postanowienia statutów szkół wyższych, które wykorzystują art. 125 p.s.w. do konkretyzacji „ważnych przyczyn” nie są źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p.<sup>32</sup>. Wprowadzenie do statutu postanowień wykraczających poza odesłanie wynikające z art. 125 p.s.w. oznacza, że takie postanowienia statutu na podstawie art. 18 § 2 k.p. nie obowiązują. Podstawą zastosowania w tym przypadku art. 18

<sup>26</sup> M. Lekston, *Wypowiedzenie...*, op. cit., s. 401 i nast. i przywołana tam literatura.

<sup>27</sup> Wyrok z dnia 2 czerwca 1995 r., I PRN 25/95, OSNAPiUS 1996, nr 4, poz. 60, LexPolonica 305442; Wyrok SN z dnia 29 września 2005 r., I PK 18/2005, LexPolonica 2117301; Por. też wyrok SN z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 32/97, OSNAPiUS 1997, Nr 24, poz. 490, LexPolonica 324761; Por. Wyrok SN z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 212/98, OSNP 1999, Nr 14, poz. 458.

<sup>28</sup> Wyrok SN z dnia 29 marca 2005 r., II PK 249/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 72, LexPolonica 403532.

<sup>29</sup> Wyrok SN z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 113/10, OSNP 2012/3-4/33.

<sup>30</sup> Wyrok SN z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 196/09, OSNP 2011/13-14/182.

<sup>31</sup> Wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2008 r., I PK 249/07, Lex nr 465974; Wyrok SN z dnia 7 stycznia 2010 r., II PK 166/09, OSNP 2011, Nr 13-14, poz. 174, Lex 577828; Szerzej P. Matyjas-Łysakowska, *Statut szkoły wyższej jako źródło prawa pracy*, PiZS 2010, Nr 10.

<sup>32</sup> Szerzej P. Matyjas-Łysakowska, *Statut szkoły wyższej...*, op. cit., s. 11 i wskazana tam literatura.

§ 2, a nie art. 9 § 2 k.p. jest to, że art. 9 k.p. odnosi się do źródeł prawa pracy, a takie postanowienia statutu nie są źródłem prawa pracy<sup>33</sup>.

Wydaje się, że skoro rozwój naukowy pracowników naukowo-dydaktycznych zatrudnionych na stanowiskach asystentów i adiunktów jest jednym z podstawowych ich obowiązków (art. 111 ust. 1 pkt 2 p.s.w.) i skoro ustawodawca wymaga, aby w określonym czasie uzyskali stopień naukowy (art. 120 p.s.w.), to upływ maksymalnego okresu zatrudnienia może stanowić w konkretnym przypadku „inną ważną przyczynę”, o której mowa w art. 125 p.s.w.<sup>34</sup>.

Wypowiedzenie stosunku pracy na podstawie art. 125 p.s.w. może zostać ocenione jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub zostać uznane za nadużycie prawa (art. 8 k.p.)<sup>35</sup>. Sytuacja taka będzie miała miejsce wówczas gdy adiunkt nie uzyska stopnia naukowego doktora habilitowanego wskutek okoliczności od niego niezależnych, a dotychczasowy dorobek naukowy i stopień zaawansowania rozprawy habilitacyjnej uzasadniają przypuszczenie, iż zakończenie przewodu habilitacyjnego nastąpi wprawdzie z opóźnieniem, ale w dającym się przewidzieć terminie<sup>36</sup>.

Nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach asystentów i adiunktów zatrudnionych na podstawie umowy o pracę również dotyczy art. 120 p.s.w., a więc mają obowiązek rozwijać się pod względem naukowym. Jednak art. 125 p.s.w. nie znajduje wobec nich zastosowania. Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony z nauczycielem akademickim nie wymaga podania uzasadnienia, jest dopuszczalne w każdym czasie (art. 36 § 1 k.p.). Natomiast wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wymaga podania uzasadnionej przyczyny (art. 30 § 4 k.p.). Ocena czy upływ maksymalnego okresu zatrudnienia jest przyczyną uzasadnioną należy w pierwszej kolejności do pracodawcy, a następnie do sądu pracy, w razie złożenia przez pracownika odwołania od wypowiedzenia. Przyczyna podana w oświadczeniu o wypowiedzeniu musi być prawdziwa i konkretna, jasna i zrozumiała dla pracownika<sup>37</sup>. Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest zwykłym sposobem ustania stosunku pracy.

---

<sup>33</sup> Szerzej P. Matyjas-Łysakowska, *Kontrola statutu szkoły wyższej z punktu widzenia zgodności z przepisami prawa pracy*, Współczesne problemy nauki i szkolnictwa wyższego, red. J. Pakuła, Toruń 2013, s. 166

<sup>34</sup> Patrz uzasadnienie wyroku SN z dnia 6 września 2011 r., II PK 33/11, OSNP 2012/19-20/241, LEX nr 1103006.

<sup>35</sup> Aktualne jest orzeczenie SN z dnia 8 maja 2007 r., II PK 278/06, OSNP 2008/13-14/187. Szerzej K. Leszczyńska, *Skutki nieuzyskania stopnia naukowego...*, op. cit., s. 11

<sup>36</sup> Patrz uzasadnienie wyroku SN z dnia 8 maja 2007 r.

<sup>37</sup> Wyrok SN z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/09, Lex 585689; Szerzej na temat przyczyny wypowiedzenia patrz Z. Góral, (w:) *Kodeks Pracy. Komentarz*, red. nauk. K.W. Baran, Warszawa 2012, s. 242 i nast.

Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że przepis art. 125 p.s.w. jest bardziej rygorystyczny, jeśli chodzi o uzasadnienie wypowiedzenia niż art. 30 § 4 k.p.<sup>38</sup>. Wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania następuje w ściśle określonych w ustawie przypadkach, a art. 125 p.s.w., zawierający klauzulę generalną, jest pewnego rodzaju wyjątkiem, więc powinien być stosowany z ostrożnością. Poza tym w art. 125 p.s.w. mowa jest o „ważnej przyczynie”, co ewidentnie odróżnia ją od „uzasadnionej przyczyny”, o której mowa w art. 30 § 4 k.p.

Należy również rozważyć, czy upływ okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta i adiunkta może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wynika, że naruszenie obowiązków pracowniczych musi odnosić się do podstawowych obowiązków pracowniczych i jednocześnie mieć postać ciężkiego naruszenia. Przede wszystkim musi to być naruszenie zawinione przez pracownika. Brak jednej z tych przesłanek czyni rozwiązanie umowy o pracę nieuzasadnionym<sup>39</sup>. Powszechnie przyjmuje się, że katalog podstawowych obowiązków pracownika to z pewnością obowiązki wynikające z art. 100 k.p., ale także obowiązki wynikające z pozakodeksowych aktów normatywnych, aktów prawa wewnętrznego czy z umowy o pracę<sup>40</sup>. Obowiązek uzyskania stopnia naukowego zalicza się do katalogu podstawowych obowiązków nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach asystentów i adiunktów. Z analizy orzecznictwa sądowego wynika, że przyczyną rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. mogą być szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy<sup>41</sup>. Jakkolwiek niezyskanie stopnia naukowego w wymaganym terminie jest naruszeniem obowiązków pracowniczych, to wydaje się, że nie zagraża bezpośrednio interesom uczelni i nie wywołuje szkody w mieniu pracodawcy. Zbyt radykalne byłoby uznanie, że niezyskanie stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego w wymaganym terminie stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

<sup>38</sup> Patrz uzasadnienie wyroku SN z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 20/10, MPPr 2010, Nr 12, 654, Lex 602598; wyrok SN z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 32/97, OSNAPiUS 1997, Nr 24, poz. 490, LexPolonica 324761; M. Lekston, *Wypowiedzenie...*, op. cit., s. 401; wyrok SN z dnia 25 czerwca 2009 r., I PK 228/08, Lex 515694; A. Ziętek-Capiga, *Rozwiązanie stosunku pracy...*, s. 391 i nast.; Patrz uzasadnienie do wyroku SN z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 20/10, MPPr 2010, Nr 12, poz. 654, Lex 602598.

<sup>39</sup> Wyrok SN z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 473/99, OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 348.

<sup>40</sup> P. Wąż, (w:) *Komentarz do Kodeksu pracy*, red. K. Walczak, Warszawa 2012, s. 214.

<sup>41</sup> M.in. wyrok SN z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, nr 13, poz. 396.



Reasumując, przepis art. 125 p.s.w. nie typizuje „innych ważnych przyczyn”, czynić tego również nie może statut szkoły wyższej. Nie budzi jednak wątpliwości, że przyczyny leżące u podstaw wypowiedzenia na podstawie art. 125 p.s.w. stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim muszą być przyczynami szczególnie doniosłymi<sup>42</sup>. Mogą to być przyczyny leżące po stronie pracownika, jak i po stronie pracodawcy. „Ważna przyczyna” wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania nie może być utożsamiana z przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony<sup>43</sup>. Upływ maksymalnego okresu zatrudnienia i niezyskanie w tym czasie wymaganego stopnia naukowego jest dostatecznie poważną przyczyną, porównywalną z wagą przyczyn wskazanych w art. 124 p.s.w., i może stanowić podstawę wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi akademickiemu.

W związku z omówionymi nowelizacjami art. 120 p.s.w. i brakiem przepisów przejściowych rozstrzygających sposób liczenia okresu rotacyjnego pozostaje oczekiwać na orzecznictwo Sądu Najwyższego, które ostatecznie zakończy doktrynalny spór w zakresie wykładni art. 120 p.s.w. Do tego czasu, przyjmując że maksymalny okres zatrudnienia na stanowiskach asystentów i adiunktów należy liczyć od dnia 1 października 2014 r. może okazać się, że do 2022 r. nie będzie możliwe wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania z powodu upływu okresu zatrudnienia na danym stanowisku.

Z powodu upływu okresu zatrudnienia i niezyskania wymaganego stopnia naukowego można wypowiedzieć umowę o pracę, ale nie będzie to wystarczający powód do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Kończąc, zwracam jeszcze uwagę na to, że obecnie powszechną podstawą nawiązania stosunku pracy z nauczycielami akademickimi na stanowiskach asystentów i adiunktów jest umowa o pracę. Na podstawie mianowania zatrudnia się nauczycieli akademickich posiadających tytuł naukowy (art. 118 ust. 1 p.s.w.). Zatem zastosowanie art. 125 p.s.w. w przypadku upływu okresu zatrudnienia na stanowiskach asystentów i adiunktów jest ograniczone do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania, którzy na podstawie art. 23 ustawy z dnia 18 marca 2011 r. zachowali dotychczasową formę nawiązania stosunku pracy.

<sup>42</sup> W. Sanetra, *Komentarz do art. 125 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, Lex, teza 1.

<sup>43</sup> Wyrok SN z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 20/10, OSNP 2011, Nr 23-24, poz. 291.

## Wypowiedzenie więzi pracowniczej „kontraktowych” nauczycieli akademickich – wybrane zagadnienia

### Zamiast wprowadzenia

Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym<sup>1</sup> w dziale III odnosi się do pracowników uczelni. Autonomiczność regulacji wyeksponowano w art. 136 ust. 1 p.s.w. Przewiduje on, że w sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy kodeksy pracy. *Prima facie* może się wydawać, że przepis ten jest odpowiednikiem art. 5 k.p. Przy bliższym oglądzie pojawiają się wątpliwości. Reguła porządkująca zawarta w art. 5 k.p. oparta została na zasadzie pierwszeństwa stosowania przepisów szczególnych oraz na zasadzie subsydiarności kodeksu pracy. W przepisie wyrażono postulat uszanowania autonomii sytuacji prawnej określonej grupy zatrudnionych, przy jednoczesnym podkreśleniu tendencji konsolidacyjnej. Trzeba jednak odnotować, że art. 5 k.p. posługuje się określeniem „regulacji stosunku pracy”, a w art. 136 ust. 1 p.s.w. wykorzystano odmienną formułę. Punktem odniesienia są „sprawy dotyczące stosunku pracy”. Określenie to świadczy o zdystansowaniu się od aspektu normatywnego, można jednocześnie przypuszczać, że istnieją inne sprawy, związane z pracownikiem uczelni, które nie korespondują ze stosunkiem pracy. Posłużenie się wykładnią systemową prowadzi do interesujących spostrzeżeń. Odesłanie z art. 136 ust. 1 p.s.w. umiejscowione zostało w rozdziale 2 (stosunek pracy pracowników uczelni) działu III (pracownicy uczelni). Intrygujące jest, że w dziale tym uregulowano również inne kwestie, które w ujęciu semantycznym uchodzą także za dotyczące stosunku pracy. Chodzi o odpowiedzialność dyscyplinarną (rozdział 4) oraz wynagrodzenie i inne świadczenia (rozdział 5). Wychodząc zatem z *argumentum a rubrika* należałoby sądzić, że „sprawy”, o których

---

<sup>1</sup> Tekst jednolity z 2012 r., Dz.U. poz. 572, z późn. zm. (zwana dalej p.s.w.).

mowa w art. 136 ust. 1 p.s.w., posiadają zawężony zakres przedmiotowy. Upewnia w tym spostrzeżeniu okoliczność, że omawiany przepis nie został umiejscowiony w rozdziale 1 zatytułowanym „przepisy ogólne”. W rezultacie racje systematyczne suponują, że kodeks pracy ma zastosowanie w sprawach dotyczących stosunku pracy, przez które rozumie się kwestie związane z nawiązaniem i rozwiązaniem stosunku pracy, urlopem wypoczynkowym i czasem pracy (pozostała regulacja rozdziału 2, odnosząca się do podjęcia dodatkowego zatrudnienia, ocen okresowych i urlopu dla podratowania zdrowia nie została uregulowana w kodeksie pracy). Oznacza to, że względem materii dotyczącej świadczeń ze stosunku pracy (rozdział 5, a także częściowo 3), przepisy kodeksu pracy, w zakresie nieuregulowanym, mogą znaleźć zastosowanie wyłącznie na podstawie upoważnienia zawartego w art. 5 k.p. Zapatrywanie to oparte jest na twierdzeniu, że między tym przepisem a art. 136 ust. 1 p.s.w. nie dochodzi do relacji, przejawiającej się w regule *lex specialis derogat legi generali*, jak również hierarchicznej, wyrażonej w zasadzie *lex superior derogat legi inferiori*. Paradygmat ten jest przekonujący, jeśli weźmie się pod uwagę, że przeciwna interpretacja doprowadziłaby do pozbawienia pracowników uczelni ochrony dotyczącej wynagrodzenia za pracę, co z oczywistych względów jest wykluczone. Alternatywą dla spojrzenia akcentującego wątki systemowe jest uznanie, że przepis art. 136 ust. 1 p.s.w., mimo wspomnianych niedoskonałości, jest normatywnym odbiciem art. 5 k.p.<sup>2</sup> Założenie to wydaje się rozsądne i odpowiadające funkcji przypisanej mu przez ustawodawcę. Nie może ująć uwadze, że nawet w tym podejściu widoczne są mankamenty art. 136 ust. 1 p.s.w. Odsyła on wyłącznie do przepisów kodeksu pracy. Zakres ten jest zbyt wąski, gdyż trzymanie się zakreślonej formuły pozbawiłoby pracownika uczelni zastosowania instytucji prawa pracy umiejscowionych w innych aktach prawnych<sup>3</sup>.

Problematyczny status art. 136 ust. 1 p.s.w. można również rozważać, odwołując się do innych argumentów. W przepisie art. 128 ust. 1 p.s.w. ( umiejscowionym także w rozdziale 2 działu III) zarekomendowano, że rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w kodeksie pracy. Zajmujący pozostaje aspekt podmiotowy przesłania. Prawo o szkolnictwie wyższym rozróżnia mianowanych i umownych nauczycieli akademickich oraz pracowników nie będących nauczycielami akademickimi. O ile art. 136 ust. 1 p.s.w. dotyczy

---

<sup>2</sup> Stanowisko to można odnaleźć w orzecznictwie – wyrok SN z dnia 6 września 2011 r., II PK 33/11, OSNP 2012, nr 19-20, poz. 241.

<sup>3</sup> L. Florek, *Ustanie stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, Państwo i Prawo 2015, nr 1, s. 27-29.

wszystkich zatrudnionych na uczelni, o tyle art. 128 ust. 1 p.s.w. koresponduje wyłącznie z nauczycielami akademickimi zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę. Wnioskowanie *a contrario* upewnia, że zasad kodeksowych, dotyczących rozwiązania lub wygaśnięcia więzi pracowniczej, nie stosuje się do mianowanych nauczycieli akademickich i pracowników nie posiadających statusu nauczyciela<sup>4</sup>. Dyferencjacja ta dziwi, jeśli uwzględni się, że przepis nie posługuje się formułą „w zakresie nieuregulowanym”. Oznacza to, że w tym wypadku nie ma zastosowania reguła pierwszeństwa przepisów szczególnych, ani zasada subsydiarności regulacji kodeksowej. Niejasne są też motywy dyferencjacji. Można zrozumieć wyróżnienie sytuacji prawnej nauczycieli kontraktowych względem nauczycieli mianowanych, brak jednak nośnych powodów do zrównania położenia tych ostatnich z pracownikami nie będącymi nauczycielami akademickimi.

Przedstawione wątpliwości skłaniają do sceptycznego spojrzenia na normatywną rolę art. 128 ust. 1 p.s.w. W literaturze przedmiotu dominuje jednak tendencja do wiązania art. 128 ust. 1 p.s.w. bezpośrednio z art. 5 k.p.<sup>5</sup> Zestawienie to nie uwzględnia odmiennych właściwości obu przepisów. Upraszczając, art. 128 ust. 1 p.s.w. nie potrzebuje wsparcia art. 5 k.p., gdyż samoistnie i na własnych zasadach transponuje regulację kodeksową. Zdumiewa przy tym, że to ekstraordynaryjne rozwiązanie ma charakter dezintegracyjny – w ujęciu podmiotowym dotyczy tylko nauczycieli kontraktowych, a z pozycji przedmiotowej ogranicza się do rozwiązania lub wygaśnięcia zobowiązania. Zamyśl ten nie posiada racjonalnego fundamentu. Kontekst systemowy wskazuje na informacyjną rolę przepisu. Umiejscowiono go bezpośrednio po ciągu przepisów odnoszących się do trwałości zatrudnienia mianowanych nauczycieli akademickich. Mając na uwadze ten kontrast, rolę art. 128 ust. 1 p.s.w. można sprowadzić do zasygnalizowania, że sytuacja prawna nauczycieli kontraktowych jest odmienna. Perspektywa ta, z jednej strony nakazuje postrzegać art. 128 ust. 1 p.s.w. jako czytelną wskazówkę interpretacyjną (potwierdzającą, że umowni nauczyciele akademicy podlegają w omawianym zakresie łaadowi kodeksowemu), z drugiej

---

<sup>4</sup> W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się jednolicie, że wobec mianowanych nauczycieli akademickich, w sprawach nieuregulowanych, do wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, z mocy art. 136 ust. 1 oraz art. 5 k.p., zastosowanie mają reguły określone w kodeksie pracy – wyroki: z dnia 20 marca 2009 r., II PK 219/08, LEX nr 523525; z dnia 25 czerwca 2009 r., I PK 228/08, LEX nr 515694; dnia 3 lutego 2010 r., II PK 196/09, OSNP 2011 nr 13-14, poz. 182; z dnia 10 marca 2011 r., III PK 46/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 114 oraz z dnia 6 września 2011 r., II PK 33/11, OSNP 2012 nr 19-20, poz. 241; z dnia 18 lutego 2014 r., III PK 62/13, OSNP 2015, nr 5, poz. 61.

<sup>5</sup> P. Nowik, (w:) *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, red. M. Pyter, Warszawa 2012, komentarz do art. 128 p.s.w.

zaś nie można pominąć, że jego pełna treść modyfikuje kodeksowe „zasady” dotyczące ustania zatrudnienia. Wskazuje na to zastrzeżenie, zgodnie z którym rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru. Podobną rolę spełnia art. 128 ust. 2 p.s.w. Oznacza to, że omawiany przepis przejawia heterogeniczny charakter – z jednej strony podmiotowo porządkuje zróżnicowanie sytuacji prawnej nauczycieli akademickich, z drugiej zaś – wyznacza wiążący wzorzec normatywny. Koherencja ta w trakcie analizy szczegółowych zagadnień utrudnia rekonstrukcję jednoznacznej reguły postępowania.

## Ocena okresowa jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę

W aktualnym stanie prawnym stosunek pracy z mianowania wykorzystywany jest wyłącznie do zatrudniania nauczyciela akademickiego posiadającego tytuł naukowy profesora (art. 118 ust. 1 p.s.w.)<sup>6</sup>. Oznacza to, że umowa o pracę jest najczęściej wykorzystywaną formą, tak względem nauczycieli akademickich, jak również wobec pozostałych pracowników. Statystyka ta nie znajduje odzworowania w Prawie o szkolnictwie wyższym. W ustawie uregulowano szczegółowo kwestie dotyczące ustania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim (art. 123-127 p.s.w.). Materii tej poświęcono w literaturze przedmiotu sporo uwagi<sup>7</sup>. Podobnej aktywności nie można odnotować w stosunku do trwałości zatrudnienia kontraktowych nauczycieli akademickich. Wychodząc naprzeciw temu niedoborowi, warto zastanowić się nad sensem zastrzeżenia zawartego w art. 128 ust. 2 p.s.w. Intrygujące jest wyeksponowanie, że rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę również w przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego negatywnej oceny okresowej. Posłużenie się określeniem „również” wskazuje na uwypuklenie dodatkowego elementu. Nie jest jednak jasna podstawa stanowiąca dla tego zwrotu punkt odniesienia. Pewne jest wyłącznie to, że wobec wprowadzenia do obrotu prawnego od dnia

<sup>6</sup> Przepis art. 264 p.s.w. przewiduje szczegółowe reguły określające zachowanie statusu mianowanego nauczyciela akademickiego, nabytego przed wejściem w życie ustawy. Zob. też wyrok SN z dnia 8 maja 2015 r., III PK 143/14, LEX nr 1750029.

<sup>7</sup> K. Leszczyńska, *Rozwiązanie stosunku pracy „z ważnych przyczyn” z mianowanym nauczycielem akademickim*, Monitor Prawa Pracy 2009, nr 11; K. Leszczyńska, *Przyczyny rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z mianowanym nauczycielem akademickim*, w: *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2010; A. Dubowik, *Wzmoczona trwałość stosunku pracy z mianowania*, PiZS 2007, nr 9; E. Mazurczak-Jasińska, *Glosa do wyroku SN z dnia 23 czerwca 2010 r.*, OSP 2012, nr 7-8, poz. 67.

1 października 2011 r.<sup>8</sup> nowego art. 128 ust. 2 p.s.w. nieaktualne stały się poglądy wyrażane w doktrynie<sup>9</sup>, według których przyczyny uzasadniające wypowiedzenie nominacyjnego stosunku pracy *per analogiam* mają zastosowanie do kontraktowych nauczycieli akademickich. Oznacza to, że termin „również” nie koresponduje z pozostałymi przyczynami wypowiedzenia stosunku pracy, wskazanymi w art. 124 ust. 1 p.s.w. Stanowisko to bynajmniej nie pozwala sądzić, że rozwiązanie więzi pracowniczej nie jest możliwe z racji długotrwałej niezdolności do pracy, likwidacji uczelni, czy też podjęcia dodatkowego zatrudnienia. Różnica polega na tym, że wymienione przyczyny powinny względem kontraktowych nauczycieli akademickich zostać ocenione w ramach przepisów kodeksu pracy albo – wbrew literalnej treści art. 136 ust. 1 p.s.w. – na podstawie innych przepisów prawa pracy. W rezultacie posłużenie się słowem „również” akcentuje zakresowo podobieństwo sytuacji prawnej mianowanych i umownych nauczycieli akademickich. Znaczy to tyle, że w tej części prawodawca dokonał przedmiotowego wyłączenia stosowania art. 45 § 1 k.p. Nie jest jednak tak, że status prawny nauczycieli mianowanych i umownych w tym zakresie został zrównany.

Konkluzja powyższa jest ważna z co najmniej dwóch powodów. Po pierwsze, zrozumiaily staje się podział art. 128 p.s.w. na dwie jednostki redakcyjne – ust. 1 spełnia rolę integrującą z przepisami kodeksu pracy, dopuszczając jednak modyfikacje (w zakresie daty rozwiązania umowy o pracę), zaś funkcją ust. 2 przepisu jest zachowanie łączności z pragmatyką pracowniczą. Po drugie, wyjątek z art. 128 ust. 2 p.s.w. pozwala na zastosowanie wobec kontraktowych nauczycieli akademickich wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy właściwej dla pracowników mianowanych.

W orzecznictwie przyjmuje się zgodnie, że powództwo kwestionujące ocenę okresową jest sprawą z zakresu prawa pracy. Nie musi być one związane z rozwiązaniem umowy o pracę<sup>10</sup>. Nie występują przekonujące przeciwskazania za uznaniem, że nauczyciel kontraktowy pozbawiony jest możliwości skorzystania z tego rodzaju drogi prawnej, co umożliwi mu uniknięcie wypowiedzenia umowy o pracę w trybie art. 128 ust. 2 w związku z art. 124 ust. 1 pkt 3 p.s.w. Niezależnie od tego należy zgodzić się z utrwaloną linią orzecniczą, wskazującą na możliwość podnoszenia przed

---

<sup>8</sup> Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 84, poz. 455).

<sup>9</sup> M. Lekston, *Wypowiedzenie stosunku pracy w szkole wyższej*, Monitor Prawa Pracy 2007, nr 8, s. 401-402.

<sup>10</sup> Wyrok SN z dnia 15 lipca 2011 r., I PK 10/11, OSNP 2012 nr 19-20, poz. 233; postanowienie SN z dnia 16 marca 2000 r., I PKN 723/99, OSNP 2001 nr 17, poz. 535.

sądem pracy przy odwołaniu się od wypowiedzenia umowy o pracę zarówno wad formalnych<sup>11</sup>, jak i merytorycznej niezasadności oceny okresowej<sup>12</sup>. Odmierna interpretacja art. 128 ust. 2 p.s.w., rozumiana wyłącznie jako upoważnienie pracodawcy do powołania się przy wypowiedzeniu umowy o pracę na negatywną ocenę okresową uniemożliwiłaby kontraktowemu nauczycielowi akademickiemu podjęcie skutecznej obrony przed rozwiązaniem zatrudnienia. Z przepisu art. 45 § 1 k.p. trudno też wywieść mandat do formalnej weryfikacji oceny okresowej. Wspomniane aspekty prowadzą do podwyższenia standardów ochronnych wobec kontraktowych nauczycieli akademickich.

Na przedstawionych wnioskach wątek koncyliacyjny się kończy. Należy zauważyć, że art. 128 ust. 2 p.s.w. odwołuje się wyłącznie do art. 124 ust. 1 pkt 3 p.s.w., pomija zaś regulację zawartą w art. 124 ust. 2 p.s.w. Oznacza to, że rektor uczelni nie ma obowiązku wypowiedzieć umowy o pracę z kontraktowym nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania przez niego dwóch kolejnych ocen negatywnych<sup>13</sup>. W opozycji do tego punktu widzenia pozostają konkluzje wynikające z wykładni językowej art. 124 ust. 2 p.s.w., który w ujęciu podmiotowym wskazuje na „nauczyciela akademickiego” (a nie jak w ust. 1 na nauczyciela mianowanego). W rezultacie zestawienie art. 128 ust. 2 z art. 124 ust. 2 p.s.w. prowadzi do konfliktu – z jednej strony reguły *expressio unius est exclusio alterius*, z drugiej zaś – zasady *lege non distinguente nec nostrum distinguere*. Wydaje się, że literalnej interpretacji art. 124 ust. 2 p.s.w. należy dać pierwszeństwo. Funkcją art. 128 p.s.w. nie jest ograniczanie specyficznych rozwiązań przewidzianych w pragmatyce. Wynikają z tego dwa wnioski. Pierwszy – sprowadza się do uznania, że nie tylko art. 128 p.s.w. reguluje sytuację prawną kontraktowych nauczycieli akademickich (w zakresie rozwiązywania umowy o pracę). Drugi – potwierdza kwestyjny charakter regulacji zawartej w art. 128 ust. 2 p.s.w. Skonfigurowanie jednostek redakcyjnych 128 p.s.w. upewnia, że pozostają one względem siebie w relacji zachodzącej między zasadą a wyjątkiem. Według tej myśli art. 128 ust. 2 p.s.w. zawiera normę szczególną, a zatem zgod-

---

<sup>11</sup> Mogą one polegać między innymi na naruszeniu postanowień regulaminu dotyczącego procedury przeprowadzania oceny okresowej nauczyciela akademickiego – wyrok SN z dnia 24 marca 2015 r., I PK 201/14, LEX nr 1677793. Skuteczność tego rodzaju zarzutów uzależniona jest jednak od ich wpływu na poprawność negatywnej oceny okresowej – wyrok SN z dnia 6 sierpnia 2013 r., II PK 338/12, LEX nr 1375182.

<sup>12</sup> Wyrok SN z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 116/97, OSNAPiUS 1998, nr 5, poz. 148.

<sup>13</sup> Przeciwnie jest w przypadku mianowanych nauczycieli akademickich. Stanowisko to upoważnia do kontestowania względem tej grupy nauczycieli istnienia wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy – szerzej: L. Florek, *Ustanie stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, Państwo i Prawo 2015, nr 1, s. 23-24.

nie z zasadą *exceptiones non sunt excendendae* niedopuszczalne są dalej idące modyfikacje zasad określonych w kodeksie pracy. Powiązanie jednak art. 128 ust. 2 z art. 124 ust. 2 p.s.w. dekomponuje to spojrzenie. W konsekwencji założenie konstrukcyjnej spójności art. 128 p.s.w. jest problematyczne.

## Okres wypowiedzenia

Zadekretowana przez ustawodawcę w art. 128 ust. 1 p.s.w. odrębność została ograniczona do terminu rozwiązania umowy o pracę. Zestawiając tę regulację z art. 123 ust. 2 p.s.w. staje się jasne, że art. 128 ust. 1 p.s.w. dotyczy kontraktowych nauczycieli akademickich. Ze sformułowania „rozwiązanie stosunku pracy, za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru” nie wynika modyfikacja kodeksowych okresów wypowiedzenia. Określenie to rzutuje wyłącznie na datę końcową trwania umowy o pracę. Diagnoza ta odpowiada postulatowi ścisłej interpretacji normy szczególnej, co jest zbieżne z regułą poddającą wypowiedzenie umowy o pracę nauczycieli akademickich zasadom określonym w kodeksie pracy.

Prawo o szkolnictwie wyższym nie definiuje pojęcia semestru. Oznacza to, że zgodnie z art. 17 p.s.w. jego czas trwania powinien zostać określony w statucie uczelni<sup>14</sup>. Rozsądne jest założenie, że *ratio legis* limitowania terminu rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem związana jest z dominacją funkcji organizacyjnej. Prawodawca zrelatywizował wartości, stałość podmiotowa procesu nauczania wyprzedza dążność do jak najszybszego zakończenia więzi pracowniczej. W omawianym rozwiązaniu można też doszukać się elementów ochronnych. Efektem tego wartościowania jest przesunięcie skutku wypowiedzenia na koniec semestru<sup>15</sup>.

Komentowana konstrukcja prawna wprowadza sekwencję, która w praktyce może zostać naruszona. Nierzadki jest przypadek wręczenia nauczycielowi wypowiedzenia zbyt późno, co spowoduje, że okres wypowiedzenia skończy się po zakończeniu semestru. Wtrącić trzeba, że analogiczne rozwiązanie prawne przewidziano w art. 20 ust. 3 i art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela (wypowiedzenie następuje z końcem roku szkolnego). W orzecznictwie przyjęto, że w takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę nastąpi dopiero

<sup>14</sup> Postanowienia statutu uczelni zaliczane są do źródeł prawa pracy – wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 10 czerwca 2003 r., SK 37/02, OTK-A 2003 nr 6, poz. 53, pkt III 5; wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2013 r., I PK 259/12, OSNP 2014, nr 2, poz. 22.

<sup>15</sup> Należy zauważyć, że w poprzednim stanie prawnym wypowiedzenie stosunku pracy następowało na koniec roku akademickiego – art. 94 ust. 2 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385, z późn zm.).



na koniec następnego semestru (roku szkolnego)<sup>16</sup>. Opcja ta wyznacza prym porządkowi wynikającemu z pragmatyk pracowniczych. Pierwszeństwo przed regułą wytyczoną w art. 32 § 2 k.p. daje się wyprowadzić z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, z art. 136 ust. 1 p.s.w., a tym bardziej z art. 128 ust. 1 p.s.w. Dyskusyjny jest jednak rodzaj roszczeń przysługujących w takim przypadku nauczycielowi akademickiemu. Sąd Najwyższy w wyroku 26 maja 1983 r.<sup>17</sup> wyraził pogląd, że wypowiedzenie dokonane z naruszeniem art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela zachowuje swą skuteczność, przy czym umowa ta zostaje rozwiązana dopiero we właściwym terminie, a wnioskodawcy przysługuje wynagrodzenie za czas do chwili jej rozwiązania, pomniejszone o ewentualne zarobki uzyskane w tym czasie gdzie indziej (art. 49 k.p.)<sup>18</sup>. Myśl tę rozwinął Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 4 listopada 1992 r.<sup>19</sup> Stwierdził, że przepis art. 49 k.p. nie mieści się w grupie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, których naruszenie uzasadnia zastosowanie art. 45 k.p. W rezultacie jego naruszenie nie powoduje roszczeń wymienionych w art. 45 k.p. W ocenie Sądu Najwyższego w razie zbiegu roszczeń wynikających z art. 45 § 1 k.p. i art. 49 k.p. zastosowanie ma pierwszy z wymienionych przepisów, jako dalej idący. Zastrzeżono jednak, że pracownikowi należy się wynagrodzenie z art. 49 k.p., jeśli wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione lub nie narusza przepisów<sup>20</sup>. W przypadku zaś, gdy pracownik domaga się odszkodowania (albo zostaje ono zasądzone na podstawie art. 45 § 2 k.p.), to przysługuje mu alternatywnie według korzystności odszkodowanie bądź wynagrodzenie za skrócony okres wypowiedzenia<sup>21</sup>.

Przedstawiona linia orzecznicza staje się problematyczna, jeśli weźmie się pod uwagę funkcję przyporządkowaną art. 49 k.p.<sup>22</sup> Polega ona na ochronie pracowników przed bezpodstawnym skracaniem wymaganego

<sup>16</sup> Wyrok SN z dnia 3 lipca 2013 r., I PK 45/13, LEX nr 1327232.

<sup>17</sup> I PR 43/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 206.

<sup>18</sup> Zaznaczyć należy, że gotowość do pracy nie jest warunkiem wynagrodzenia z art. 49 k.p. – wyrok SO w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 19 listopada 2013 r., VI Pa 73/13, LEX nr 1716226.

<sup>19</sup> I PZP 63/92, OSNCP 1993, nr 7-8, poz. 120.

<sup>20</sup> Wyrok SN z dnia 2 lipca 2009 r., III PK 20/09, OSNP 2011, nr 5-6, poz. 68.

<sup>21</sup> Zapatrywanie to można uznać za utrwalone w orzecznictwie – wyrok SN z dnia 17 maja 2012 r., I PK 170/11, LEX nr 1216843; wyrok SN z dnia 24 lutego 2015 r., II PK 51/14, LEX nr 1666890;

<sup>22</sup> Należy przy tym uzupełnić, że art. 49 k.p. w zakresie, w jakim stanowi o rozwiązaniu umowy o pracę z upływem wymaganego okresu wypowiedzenia, dotyczy wypowiedzenia dokonanego, zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika – wyrok SN z dnia 29 października 2007 r., II PK 56/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 350.

okresu wypowiedzenia<sup>23</sup>. Spostrzeżenie to eksponuje różnice zachodzące między wynagrodzeniem a roszczeniami z art. 45 § 1 k.p. Odmienne są także terminy dochodzenia roszczeń<sup>24</sup>. Dostrzeżenie dysharmonii między przepisami stało się kanwą do przeorientowania zapatrywania. W nowszym orzecznictwie (dotyczącym nauczycieli akademickich) wyrażono stanowisko, że uprawnienie przewidziane w art. 49 k.p. jest niezależne od roszczeń z art. 45 § 1 k.p.<sup>25</sup> Pogląd ten jest reprezentowany także w literaturze prawa pracy<sup>26</sup>. Akcentuje on, że art. 49 k.p. stanowi *lex specialis* w stosunku do art. 45 k.p., a zatem nie dochodzi do zbiegu roszczeń i prawa wyboru jednego z nich<sup>27</sup>. Niemniej nadal dostrzegalna jest tendencja uznająca, że zastosowanie okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany jest równoznaczne z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę, co uzasadnia przyznanie nauczycielowi akademickiemu wyłącznie roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p.<sup>28</sup>. W myśl tego stanowiska art. 49 k.p. nie ma zastosowania<sup>29</sup>.

Nakreślenie stanowisk upewnia, że poruszona kwestia należy do trudnych. Jeśli uprzywilejowanie pracownika jest korelatem wynikającym z niezgodnego z prawem zachowania pracodawcy, to jasne jest, że przepis art. 49 k.p. powinien mieć zastosowanie do kontraktowego nauczyciela akademickiego. Kierując się art. 128 ust. 1 p.s.w. nie jest możliwe wyłączenie go z „zasad określonych w kodeksie pracy”. Wprowadzona przez ustawodawcę odrębność sytuacji prawnej tej grupy zatrudnionych nie jest na tyle nośna, aby zmodyfikować relację zachodzącą między art. 45 § 1 k.p. a art. 49 k.p. Cechy tego ostatniego przepisu są klarowne, choć przejawia on właściwości binarne. Z jednej strony widoczna jest reguła porządkująca (wola stron przejawiająca się w zastosowaniu krótszego okresu wypowiedzenia ustępuje rozwiązaniu normatywnemu, zgodnie z którym umowa rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego przez prawo), z drugiej – przepis statuuje po stronie pracownika prawo podmiotowe (wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy o pracę). Instytucje zawarte w art. 49 k.p. wpisują się w model rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wspólnym

<sup>23</sup> Uchwała SN z dnia 19 maja 1992 r., I PZP 26/92, OSNCP 1993 r., nr 1-2, poz. 8.

<sup>24</sup> Wyrok SN z dnia 24 stycznia 2002 r., I PKN 16/01, OSNP 2004, nr 3, poz. 44.

<sup>25</sup> Wyrok SN z dnia 28 lutego 2012 r., I PK 106/11, LEX nr 1215112.

<sup>26</sup> L. Florek, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. Zieliński, Warszawa 2000, s. 321.

<sup>27</sup> M. Gersdorf, *Okres wypowiedzenia w orzecznictwie Sadu Najwyższego*, PiZS 2005, nr 2, s. 29.

<sup>28</sup> W. Jędrychowska-Jaros, *Glosa do wyroku SN z dnia 2 lipca 2009 r.*, III PK 20/09, OSP 2011, nr 12, poz. 130.

<sup>29</sup> P. Kucharski, *Glosa do uchwały SN z dnia 4 listopada 1992 r.* I PZP 63/92, Państwo i Prawo 1994, nr 6, s. 106-109; P. Kucharski, *Glosa do wyroku SN z dnia 26 maja 1983 r.* I PR 43/83, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1985, nr 7, s. 61-63.

mianownikiem pozostaje tożsama koncepcja, według której formalna lub materialna wadliwość czynności prawnych w prawie pracy nie prowadzi do jej nieważności<sup>30</sup>. Właściwość ta nie może jednak posłużyć do identyfikowania tożsamej roli roszczeń wywodzonych z art. 45 § 1 k.p. i z art. 49 k.p. Skoro odmienny jest przedmiot omawianych regulacji, a co za tym idzie również ich cel i funkcja, to zrozumiałe jest, że nie dochodzi do zbiegu między wynagrodzeniem za skrócony okres wypowiedzenia, a odszkodowaniem z tytułu rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem (przywróceniem do pracy, uznaniem wypowiedzenia za bezskuteczne). Oznacza to, że świadczenia te nie kompensują się, jak również nie pozostają w relacji alternatywnej.

W uzupełnieniu dotychczasowych rozważań należy dodać, że wobec nauczycieli dopuszczalne jest skrócenie okresu wypowiedzenia na podstawie art. 36<sup>1</sup> § 1 k.p., co daje możliwość, w przypadkach spóźnionego wręczenia wypowiedzenia, spełnienia dyspozycji art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela<sup>31</sup>. Pogląd ten jest aktualny również wobec nauczycieli akademickich.

## **Stosowanie art. 41 k.p. do kontraktowych nauczycieli akademickich**

Prawo o szkolnictwie wyższym nie zawiera wyraźnego wyłączenia wypowiedzenia umów o pracę z nauczycielem akademickim w okresie jego usprawiedliwionej nieobecności. Interpretacja zakładająca zupełność regulacji zawartej w pragmatyce, a dotyczącej rozwiązywania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim, doprowadziła Sąd Najwyższy do wniosku, że ochrona przewidziana w art. 41 k.p. nie oddziałuje względem tej grupy zatrudnionych<sup>32</sup>. W nowszym judykacie<sup>33</sup> zastrzeżono, że na podstawie art. 128 ust. 1 p.s.w. (który w przeciwieństwie do art. 136 ust. 1 p.s.w. nie dotyczy nauczycieli mianowanych) zakaz przewidziany w art. 41 k.p. stosuje się wobec kontraktowych nauczycieli akademickich. Rozbieżność w orzecznictwie, mająca źródło w aspekcie podmiotowym, skupia uwagę na roli art. 128 ust. 1 p.s.w., który nie koresponduje z zasadą pierwszeństwa i subsydiarności. Z tej perspektywy status prawny kontrak-

---

<sup>30</sup> P. Prusinowski, *Zasady prawa pracy a zakończenie stosunku pracy – na tle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, PiZS 2014, nr 3, s. 32.

<sup>31</sup> Wyrok SN z dnia 25 listopada 2014 r., III PK 11/14, LEX nr 1652400.

<sup>32</sup> Wyrok SN z dnia 6 września 2011 r. II PK 33/2011, OSNP 2012 nr 19-20 poz. 241; wyrok SN z dnia 10 marca 2011 r. III PK 46/2010 OSNP 2012, nr 9-10 poz. 114.

<sup>33</sup> Wyrok SN z dnia 23 lutego 2013 r., II PK 171/12, LEX nr 1514821.

towego nauczyciela akademickiego (w zakresie rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę), poza nielicznymi wyjątkami, został zunifikowany z modelem kodeksowym. Spojrzenie porównawcze prowadzi do wniosku, że sytuacja umownego nauczyciela akademickiego z tego punktu widzenia jest korzystniejsza od regulacji zawartej w Karcie Nauczyciela<sup>34</sup>. Jasne jest, że przyczyną tej dyferencjacji jest niewystępowanie w Karcie Nauczyciela odpowiednika art. 128 ust. 1 p.s.w. Z normatywnego punktu widzenia nieprzekonujące są wyrażane w literaturze przedmiotu głosy krytyczne<sup>35</sup>, wskazujące na sprzeczność rozróżnienia sytuacji umownego i mianowanego nauczyciela akademickiego. Nie jest trafne odwołanie się do zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Zapatrywanie to nie uwzględnia dysproporcji praw i obowiązków mianowanych i umownych nauczycieli akademickich, występującej na innych płaszczyznach. Za sugestywny należy natomiast uznać argument, zgodnie z którym objęcie mianowanych nauczycieli akademickich ochroną z art. 41 k.p. prowadziło do zbędności art. 128 ust. 1 p.s.w.<sup>36</sup> Z uwagi na zakaz prowadzenia wykładni *per non est* tego rodzaju kierunek interpretacyjny nie wchodzi w rachubę.

## Wnioski

Wyeksponowane przykładowo zagadnienia, przy wykorzystaniu indukcyjnego procesu rozumowania, świadczą o selektywnym podejściu i braku spójnej koncepcji przy określeniu sytuacji prawnej kontraktowych nauczycieli akademickich. Zastosowanie przez ustawodawcę podmiotowych i przedmiotowych wyróżnień nie jest klarowne, tak z normatywnego, jak i funkcjonalnego punktu widzenia. Potwierdzeniem tego są występujące od wielu lat kontrowersje interpretacyjne, znajdujące wyraz w rozbieżnym orzecznictwie i polemicznych wypowiedziach przedstawicieli nauki prawa pracy. Daje się zauważyć rozdzźwięk między wnioskami płynącymi z zastosowania wykładni językowej i funkcjonalnej. Posłużenie się uznanymi dyrektywami

---

<sup>34</sup> Uchwała SN z dnia 7 grudnia 2006 r., I PZP 4/06, OSNP 2007, nr 7-8, poz. 89; wyrok SN z dnia 12 listopada 2008 r., I PK 79/08, OSNP 2010, nr 9-10, poz. 111; uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 26 czerwca 2013 r., I PZP 1/13, OSNP 2013, nr 23-24, poz. 270; zob. też P. Prusinowski, *Prawo do urlopu dla podratowania zdrowia a rozwiązanie z nauczycielem stosunku pracy na podstawie art. 20 ust 1 Karty nauczyciela*, Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego 2013, nr 3, s. 100-109.

<sup>35</sup> A. Bocheńska, *Glosa do wyroku SN z dnia 6 września 2011 r.*, II PK 33/11, OSP 2014, nr 2, poz. 24.

<sup>36</sup> K. Żywolewska, *Ochrona nauczyciela mianowanego przed wypowiedzeniem. Glosa do wyroku SN z dnia 27 lutego 2013 r.*, Monitor Prawa Pracy 2015, nr 9, s. 499.

wykładni jest utrudnione, również z uwagi na niejednoznaczny charakter prawny art. 128 p.s.w. Odrębne powiązanie go z art. 5 k.p., art. 136 ust. 1 p.s.w., art. 124 ust. 1 pkt 3 i ust. 2 p.s.w. prowadzi do kontrowersji o różnorodnej naturze. Rozmaitość ta nie sprzyja wypracowaniu spójnego konceptu. Nie można też pominąć, że zastosowanie metody *a simili* wskazuje tylko na częściowe podobieństwo z sytuacją nauczycieli uregulowaną w Karcie Nauczyciela. Świadczy to o tym, że *genus proximum* nie stanowił w tym wypadku wskazówki dla ustawodawcy.

Ostatecznie suma wskazanych okoliczności uprawnia do postawienia tezy, że *differentia specifica* towarzysząca zatrudnieniu kontraktowych nauczycieli akademickich, w zakresie wypowiedzenia umowy o pracę, nie została adekwatnie oddana w przekazie normatywnym. Nie jest to zrozumiałe, jeśli założy się, że sytuacja prawna tak znacznej grupy zatrudnionych powinna zostać stabilnie i jasno ukształtowana.

## **Dopuszczalność zmiany warunków zatrudnienia mianowanego nauczyciela akademickiego w trybie wypowiedzenia zmieniającego (problem dyskusyjny)**

Przedmiotem opracowania są zagadnienia dotyczące możliwości stosowania wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy nauczycielom akademickim. W okresie, gdy szkoły wyższe, zarówno publiczne, jak przede wszystkim niepubliczne, mają problemy będące konsekwencją spadku ilości studentów<sup>1</sup>, tematyka podjęta w opracowaniu jest niezwykle aktualna.

Zagadnienie zmiany warunków zatrudnienia (pracy i wynagradzania) mianowanego nauczyciela akademickiego w trybie wypowiedzenia zmieniającego nie zostało uregulowane w ustawie z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym<sup>2</sup>. Pomimo dość długiego okresu obowiązywania tejże ustawy, zagadnienie to nie było też dotychczas podejmowane w doktrynie. Sporadycznie wypowiadał się w tej kwestii Sąd Najwyższy<sup>3</sup>, lecz trudno przyjąć, że wykształciła się w sprawie pewna linia orzecznicza. Z tych przyczyn celowa wydaje się głębsza refleksja nad zagadnieniem dopuszczalności stosowania wypowiedzenia zmieniającego do stosunku pracy z mianowania, nawiązanego z nauczycielem akademickim, a w razie przyjęcia takiej możliwości, określenia zasad, na jakich mogłoby dojść do zmiany warunków pracy lub wynagradzania w trybie wypowiedzenia zmieniającego.

---

<sup>1</sup> Przykładowo, w roku akademickim 2005/2006 było 1 953 832 studentów, natomiast w roku 2015/2016-1 500 000. Prognozy MNiSW przewidują, że na początku lat 20. tego wieku, liczba studentów spadnie poniżej 1,3 mln osób (*Szkolnictwo wyższe w Polsce*, [www.nauka.gov.pl](http://www.nauka.gov.pl)).

<sup>2</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2012 r., poz.572 ze zm., zwana dalej p.s.w.

<sup>3</sup> Art. 136 ust. 2 p.s.w. stanowi, że spory o roszczenia ze stosunku pracy pracowników wyższych uczelni rozpatrują sądy pracy.

Omawiając powyższą problematykę, wyjaśnić należy, że po nowelizacji ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym ustawą z dnia z 18 marca 2011 r.<sup>4</sup>, w znacznym stopniu została ograniczona ilość nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie mianowania. Jak stanowi znowelizowany artykuł 118 ust. 1 zd. 2 p.s.w., na podstawie mianowania zatrudnia się wyłącznie nauczyciela akademickiego posiadającego tytuł naukowy profesora, w pełnym wymiarze czasu pracy (art. 118 ust. 1 zd. 2-3 p.s.w.), który złożył na piśmie oświadczenie, że dana uczelnia jest dla niego podstawowym miejscem pracy (art. 119 ust. 2 p.s.w). Spełnienie powyższych kryteriów nie jest jednoznaczne z tym, iż stosunek ten **musi być** nawiązany w drodze mianowania. Równie dobrze podstawą zatrudnienia nauczyciela akademickiego spełniającego wymienione powyżej warunki może być umowa o pracę.

Mianowanymi nauczycielami akademickimi jest jeszcze druga grupa pracowników, ponieważ ustawodawca w art. 23 ustawy nowelizującej p.s.w. określił, że nauczyciel akademicki **zatrudniony przed** dniem wejścia w życie noweli z 18 marca 2011 r. na podstawie mianowania na czas nieokreślony pozostaje nadal zatrudniony w tej samej formie stosunku pracy, mimo że nie zostały spełnione warunki z art. 118 ust. 1 p.s.w. W przypadku zatrudnienia na podstawie mianowania na czas określony, stanowi ono podstawę nawiązania stosunku pracy do czasu upływu okresu zatrudnienia wskazanego w akcie mianowania. Aktualnie więc podstawą prawną zatrudnienia w uczelniach tak publicznych, jak i niepublicznych jest zasadniczo umowa o pracę<sup>5</sup>. Wpisuje się to w tendencję rozwojową pracowniczych pragmatyk służbowych, które kreują obecnie jako zasadę umowne zatrudnienie pracowników z dopuszczeniem nominacji jako wyjątkowej lub szczególnej podstawy zatrudnienia, która może być zastosowana pod warunkiem spełnienia przesłanek określonych w przepisach<sup>6</sup>.

W kontekście rozważań dotyczących możliwości zmiany warunków zatrudnienia mianowanemu nauczycielowi akademickiemu, warto wyjaśnić istotę wypowiedzenia zmieniającego. Reguluje je art. 42 k.p., zgodnie z którym jest to czynność prawna przypisana pracodawcy zamierzającemu na

---

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz ustawy o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 84, poz. 455), zwana dalej ustawą nowelizującą p.s.w..

<sup>5</sup> H. Izdebski, J.M. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie...*, op. cit., s. 303. Podobnie: J. Stelina, w: *System Prawa...*, op. cit., s. 190.

<sup>6</sup> T. Kuczyński, *Kierunki rozwoju pragmatyk zawodowych (służbowych)*, (w:) *Współczesne problemy prawa prywatnego. Księga pamiątkowa ku czci Profesora Edwarda Gniewka*, red. J. Gołaczyński, P. Machnikowski, Warszawa 2010, s. 303.

trwale zmienić dotychczasową treść **umowy o pracę**, proponując pracownikowi na piśmie nowe warunki w zakresie pracy i (lub) wynagradzania. Pracownik może propozycję tę przyjąć lub odrzucić. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wypowiedzenia (art. 42 § 3 k.p.)<sup>7</sup>.

Wypowiedzenie zmieniające jest samodzielną czynnością prawną, której dokonanie może doprowadzić – w razie nieprzyjęcia przez pracownika nowych, zaproponowanych mu przez wyższą uczelnię warunków – do rozwiązania umowy o pracę<sup>8</sup>. Możliwość wystąpienia w przypadku posłużenia się konstrukcją wypowiedzenia zmieniającego, takiego samego skutku prawnego jak po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, przesądza o niedopuszczalności zmiany w tym trybie umów o pracę, które nie mogą być rozwiązane za wypowiedzeniem. Odmienny pogląd w tej kwestii prowadziłby do wniosku, że pracodawca, posługując się czynnością prawną zabronioną, mógłby osiągnąć skutek wyłączony przez przepisy<sup>9</sup>, z tego względu, na podstawie art. 42 § 1 k.p., przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy lub płacy.

Omawiany przepis, jak to wynika z brzmienia art. 42 § 1-3 k.p., dotyczy zmiany treści **umowy o pracę**, a więc bez wątpienia ma on zastosowanie do nauczycieli akademickich zatrudnionych na tej podstawie prawnej. Tak jednoznacznego stwierdzenia nie można sformułować wtedy, gdy chodzi o zmianę warunków pracy lub płacy nauczycielowi akademickiemu zatrudnionemu na podstawie mianowania. Rozważając powyższy problem, należy mieć na uwadze:

- a) że przepisy p.s.w. dopuszczają możliwość wypowiedzenia stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi akademickiemu, bez względu na to, czy mianowanie nastąpiło na czas określony czy nieokreślony;
- b) oświadczenie pracodawcy powinno być zawsze uzasadnione jedną z przyczyn wymienionych w art. 124 p.s.w.<sup>10</sup> lub też „inną ważną

---

<sup>7</sup> Art. 42 § 3 k.p. stanowi: W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki. Pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie jego braku, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

<sup>8</sup> T. Bińczycka-Majewska, *Zmiana treści umownego stosunku pracy*, Warszawa 1985, s. 104.

<sup>9</sup> J.w.

<sup>10</sup> Art. 124.p.s.w. 1. Rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w przypadku:



przyczyną", po uzyskaniu opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni<sup>11</sup>;

- c) wśród przepisów p.s.w. brakuje regulacji prawnej dotyczącej zmiany warunków pracy i wynagradzania mianowanych nauczycieli akademickich w jakimkolwiek trybie.

Jak trafnie zauważył B. Cudowski<sup>12</sup>, do niedawna w literaturze przedmiotu i orzecznictwie dominowały poglądy o niedopuszczalności stosowania art. 42 k.p. do pozaumownych stosunków pracy<sup>13</sup>. Takie stanowisko zajmował też Sąd Najwyższy<sup>14</sup> oraz Naczelny Sąd Administracyjny<sup>15</sup>.

Aktualnie, wśród poglądów wyrażonych w literaturze przedmiotu, dotyczących możliwości zmiany treści stosunku pracy z mianowania w trybie wypowiedzenia zmieniającego, znaleźć można różne stanowiska. Przede wszystkim, iż do stosunku pracy z mianowania nie ma zastosowania art. 42 k.p.<sup>16</sup>, który stanowi o wypowiedzeniu zmieniającym. Podkreśla się, że alternatywnym skutkiem wypowiedzenia zmieniającego jest rozwiązanie stosunku pracy (art. 42 § 3 k.p.), a zatem dopuszczenie możliwości jego zastosowania przekreśliłoby sens przepisów stabilizujących zatrudnienie pracowników

1) czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza okres zasiłkowy, a w przypadku stwierdzenia przez uprawnionego lekarza poprawy stanu zdrowia i możliwości powrotu do pracy, jeżeli okres ten przekracza dwa lata;

2) wszczęcia postępowania w sprawie likwidacji uczelni;

3) otrzymania przez nauczyciela akademickiego oceny negatywnej, o której mowa w art. 132;

4) podjęcia lub wykonywania przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora, o której mowa w art. 129 ust. 1 i 10.

2. Rektor rozwiązuje za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego dwóch kolejnych ocen negatywnych, o których mowa w art. 132.

<sup>11</sup> K. Leszczyńska, *Rozwiązanie stosunku pracy „z ważnych przyczyn” z mianowanym nauczycielem akademickim*, Monitor Prawa Pracy nr 11 z 2009 r., s. 577 i n.

<sup>12</sup> B. Cudowski, *Wynagrodzenie pracowników samorządowych (wybrane problemy)*, [w:] *Wynagrodzenie za pracę w warunkach gospodarki rynkowej i demokracji*, pod red. W. Sanetry, Warszawa 2009, s. 102 i n. oraz podana tam literatura. Autor ten stwierdził, że problem dopuszczalności stosowania wypowiedzenia zmieniającego do pozaumownych stosunków pracy jest bardzo rozległy, a z uwagi na przedmiot opracowania, rozważania ograniczone zostały do kwestii niekorzystnej zmiany wynagrodzenia pracowników samorządowych.

<sup>13</sup> J. Piątkowski, *Zagadnienia prawa stosunku pracy*, wyd. 2, Toruń 2000, s. 279.

<sup>14</sup> Uchwała SN z dnia 21 grudnia 1987 r., IIPZP 47/87, OSNC 1989 nr 9 poz. 131.

<sup>15</sup> Wyrok NSA z dnia 24 września 1997 r., IISA 941/97, Prawo Pracy 1998, nr 1, s. 42 i n.

<sup>16</sup> Tak: A. Dubowik, *Zmiany treści stosunku pracy z mianowania – wybrane zagadnienia*, PiZS 1998, nr 7-8, s. 14, A. Dubowik, H. Szewczyk, *Glosy do wyroku z dn. 20 maja 1998, I PKN 134/98, OSP 1999 nr 12, poz. 2010*, A. Dubowik, *Glosa do uchwały SN z 4 marca 1999 r., III ZP 2/99, OSP 2000, nr. 6, poz. 99*.

mianowanych, których istotną cechą, wyróżniającą stosunek pracy z mianowania spośród stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie (głównie chodzi tu o umowę o pracę, a także powołanie) jest stabilizacja zatrudnienia, realizowana poprzez wzmoczoną ochronę trwałości tego stosunku pracy. Jest to cecha wspólna wszystkich pragmatyk pracowniczych i służbowych, wyrażająca się przede wszystkim bardzo ograniczoną możliwością rozwiązania stosunku pracy z mianowania, które może nastąpić jedynie z przyczyn określonych w pragmatyce regulującej status danej grupy pracowników mianowanych.

Odmienny pogląd, dopuszczający co do zasady możliwość wypowiedzenia zmieniającego do stosunków pracy zawartych na podstawie mianowania, wyraził J. Stelina<sup>17</sup>. Stwierdził on, że w przypadku pragmatyk służbowych **nie przewidujących dyspozycyjności** pracownika mianowanego, a z taką sytuacją mamy do czynienia w odniesieniu do mianowanych nauczycieli akademickich, brakuje przeszkód, by stosować wypowiedzenie zmieniające, i to wprost. W pozostałych przypadkach jest to możliwe w drodze analogii. Ponadto, nawet w przypadku pracownika dyspozycyjnego, o szerokim zakresie jego podporządkowania władzy służbowej, rozumianego przede wszystkim jako obowiązek poddania się jednostronnym decyzjom pracodawcy, dotyczącym miejsca pracy, czasowego wykonywania innej pracy, delegowania, możliwość dysponowania odnosi się do: rodzaju, miejsca i czasu pracy. W takim zakresie stosowanie wypowiedzenia zmieniającego nie znajduje uzasadnienia. W pozostałych przypadkach autor ten nie stwierdza przeszkód w jego stosowaniu.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego również nie ukształtowała się jednolita linia orzecznicza w omawianym przedmiocie.

Stanowisko, że do stosunku pracy z mianowania **nie ma zastosowania** art. 42 k.p., dopuszczający wypowiedzenie zmieniające, przedstawione zostało w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 1998 r.<sup>18</sup>, a także w uchwale SN z dnia 4 marca 1999 r.<sup>19</sup>. Sąd Najwyższy podał również w wątpliwość tezę o możliwości stosowania art. 42 k.p. do stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego w wyroku z dnia 24 marca 1999 r.<sup>20</sup>. Argumentacja uzasadniająca tezy tych orzeczeń oparta została na wzmoczonej ochronie trwałości stosunku pracy z mianowania, a przyjęcie dopuszczalności stosowania wypowiedzenia zmieniającego zdaniem Sądu Najwyższego – godziłoby w tę zasadę.

<sup>17</sup> J. Stelina, *Charakter prawny stosunku pracy z mianowania*, Gdańsk 2005, s. 128.

<sup>18</sup> Wyrok SN z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 480/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 5.

<sup>19</sup> Uchwała SN z dnia 4 marca 1999 r. III ZP 2/99, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 213.

<sup>20</sup> Wyrok SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 635/98, OSNAPiUS 2000, nr 10, poz. 384.

Stanowiska SN, wyrażające pogląd o niedopuszczalności stosowania art. 42 k.p. do stosunku pracy na podstawie mianowania, podkreślają również zupełność regulacji w zakresie stosunku pracy pracowników objętych daną pragmatyką, w tym w zakresie zmiany tego stosunku w pragmatykach służbowych<sup>21</sup>, a więc tym samym brak potrzeby i możliwości korzystania z innych przepisów niż zawarte w danej pragmatyce.

Odmienny pogląd wyrażony został w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 r.<sup>22</sup>, (wydanym na gruncie uchylonej już ustawy o pracownikach samorządowych), w którym Sąd dopuścił wprawdzie możliwość stosowania wypowiedzenia zmieniającego w stosunku do mianowanego pracownika samorządowego, ale wyłącznie z przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy z powodu likwidacji lub reorganizacji urzędu, połączonej ze zmniejszeniem stanu zatrudnienia.

Sąd Najwyższy w omawianych poniżej orzeczeniach, wydanych na podstawie przepisów ustawy o szkolnictwie wyższym<sup>23</sup> oraz p.s.w., analizował dopuszczalność i tryb zmiany miejsca pracy ustalonego dla mianowanego nauczyciela akademickiego, podnosząc, że wykluczenie możliwości zmiany miejsca pracy w razie przyjęcia braku możliwości dalszego zatrudnienia na dotychczasowych warunkach, prowadzić jedynie może do definitywnego rozwiązania z nim stosunku pracy. Sąd ten podkreślił, że stosunek pracy nauczyciela **nawiązuje się z uczelnią**, a nie jednostką organizacyjną<sup>24</sup>. Mianowanie jednak dotyczy określonego stanowiska, a aktem mianowania objęte jest także miejsce wykonywania pracy. Zmiana jednostki organizacyjnej jest zarazem zmianą **miejsca pracy** wyznaczonego w akcie mianowania, która z uwagi na jej zakres i nowe warunki wykonywania obowiązków może, ale nie musi mieć istotnego znaczenia. W praktyce dochodzi do nich często, z uwagi na zmiany programów studiów, przekształceń organizacyjnych, niedoboru zajęć na niektórych kierunkach ze względu na malejącą liczbę studentów itp., dlatego warto zwrócić uwagę na stanowiska Sądu w tego typu sprawach.

Zdarzyć się może, że ulega zmianie „przyporządkowanie” nauczyciela akademickiego do innej jednostki organizacyjnej (np. wydziału), natomiast rodzaj, zakres prowadzonych zajęć i badań naukowych oraz sposób wykonywania obowiązków pozostaje na dotychczasowych warunkach. Tego rodzaju zmianę, moim zdaniem, należy ocenić jako nieistotną, która nie po-

<sup>21</sup> Tak SN w uchwale z dnia 21 grudnia 1987 r., III PZP 47/87, OSNC Nr 9/1989, poz. 131 oraz w wyroku z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 480/97, OSNAPiUS 1999, nr 1, poz. 5.

<sup>22</sup> Wyrok SN z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 134/98, OSNAPiUS 1999, nr 12, poz. 387.

<sup>23</sup> Ustawa z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, Dz.U. nr 65, poz. 385.

<sup>24</sup> Wyrok SN z dnia 4 grudnia 2008 r., II PK 155/2008, OSNAPiUS 2010, nr 11-12, poz. 135.

woduje konieczności zmiany warunków zatrudnienia w formie wypowiedzenia zmieniającego. Mogą być też zmiany miejsca pracy, rodzące dale idące następstwa dla stron stosunku pracy.

Z określoną jednostką organizacyjną uczelni zwykle wiąże się określony rodzaj i kierunek pracy naukowej. Z jednej strony nauczyciel akademicki ma obowiązek prowadzić badania naukowe i prace rozwojowe, rozwijać twórczość naukową albo artystyczną, z drugiej zaś strony uczelnia ma umożliwiać mu wykonywanie tego obowiązku. Jeśli zatem zmiana stanowiska oznaczać będzie niemożność kontynuowania dotychczasowej pracy naukowej lub jej znaczne utrudnienie, albo też w sposób istotny wpłynie na zmianę zakresu dotychczasowych obowiązków, nie sposób przyjąć, że jest ona obojętna z punktu widzenia nawiązanego stosunku pracy i określonych w akcie mianowania warunków oraz dowodzić, że w istocie zmiana ta nie jest tak doniosła, aby można ją określić jako modyfikację stosunku pracy<sup>25</sup>. O **modyfikacji** stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego – zdaniem Sądu Najwyższego<sup>26</sup> – można mówić wtedy, gdy przeniesienie nauczyciela na to samo stanowisko w innej jednostce organizacyjnej uczelni wiąże się ze zmianą zakresu jego obowiązków bądź ogranicza kontynuowanie działalności naukowej. W takiej sytuacji istnieje potrzeba zmiany istotnych warunków pracy, np. w postaci wypowiedzenia zmieniającego.

Interesujące rozważania zawarł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 4 grudnia 2008 r.<sup>27</sup>. Dotyczyły one konsekwencji polecenia nauczycielowi akademickiemu wykonywania pracy w innej jednostce organizacyjnej wyższej uczelni niż ta, w której dotychczas pracował i której **był kierownikiem**. Powodem zmiany miejsca świadczenia pracy była „inna ważna przyczyna”, skonkretyzowana jako znaczny niedobór zajęć dydaktycznych<sup>28</sup>. Szczególnie uzasadnione potrzeby uczelni oraz konieczność zapewnienia pracownikowi możliwości realizacji obowiązków dydaktycznych nauczyciela akademickiego, legły u podstawy ingerencji pracodawcy w zasady zatrudnienia tego pracownika, gdyż z sytuacji uczelni wynikała niemożność zatrudniania go na dotychczasowym stanowisku. Alternatywą było więc tylko rozwiązanie stosunku pracy. W analizowanej sprawie przeniesienie powoda do innej jednostki organizacyjnej automatycznie pozbawiło go funkcji kierowniczej. Kwestie związane z pełnieniem funkcji kierownika Katedry – jak ustalił SN – nie mieszczą się w stosunku pracy z mianowania.

<sup>25</sup> Ibidem.

<sup>26</sup> Wyrok SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 635/98, OSNAPiUS 2000 nr 10, poz. 384.

<sup>27</sup> Wyrok SN z dnia 4 grudnia 2008 r., II PK 155/2008, OSNAPiUS 2010, nr 11-12, poz. 135.

<sup>28</sup> Por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 32/97, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 490 oraz z dnia 6 czerwca 1995 r., I PRN 25/95, OSNAPiUS 1996 nr 4, poz. 60.

Funkcja ta jest powierzana nauczycielowi akademickiemu w ramach **dodatkowych** obowiązków, na mocy postanowień statutu uczelni. Odwołanie z niej nie jest jednocześnie odwołaniem ze stanowiska nauczyciela akademickiego, a więc nie narusza stosunku pracy z mianowania. Jednakże nie można negować tego, że wypełnianie obowiązków kierownika Katedry było jednym z elementów treści stosunku pracy łączącego powoda z uczelnią, które można określić jako „powierzone obowiązki”, ściśle związane z określoną jednostką organizacyjną, w której zgodnie z aktem mianowania, powód miał wyznaczone miejsce wykonywania pracy. Z przeniesienia wynika także odwołanie go z funkcji kierownika Katedry. Gdyby nie przeniesienie, nauczyciel wypełniałby także pełnione funkcje kierownicze. W takim przypadku teza o **istotnej** modyfikacji stosunku pracy jest uzasadniona, a więc omówiona zmiana powinna być dokonana w postaci wypowiedzenia zmieniającego.

Jak wynika z przedstawionych stanowisk, w literaturze i orzecznictwie SN istnieją następujące kierunki motywacji w sprawie stosowania wypowiedzenia zmieniającego w stosunkach pracy z mianowania:

- a) zupełny brak możliwości stosowania wypowiedzenia zmieniającego do tego rodzaju stosunków pracy;
- b) pogląd nie dopuszczający stosowania wypowiedzenia zmieniającego jedynie w takim zakresie, w jakim pragmatyka zobowiązuje pracownika do poddania się jednostronnym poleceniom pracodawcy ingerującym w treść stosunku pracy z mianowania. Zakres ten, który zamyka się w dyspozycyjności pracownika nie podlega modyfikacjom kodeksowym i odwrotnie, elementy stosunku pracy będące **poza tym zakresem**, modyfikacji takiej mogą podlegać. Przyjmując ten tok rozumowania, skoro mianowany nauczyciel akademicki nie jest pracownikiem dyspozycyjnym, treść jego stosunku pracy może być zmieniona mocą wypowiedzenia zmieniającego. Jeśli stosunek pracy z mianowania na mocy przepisów szczególnych – tzn. pragmatyk służbowych – podlega jednostronnym modyfikacjom w określonym zakresie (zwykle co do rodzaju, miejsca i czasu pracy), którym pracownik jest obowiązany się poddać, to w istocie trudno uznać, że ten sam zakres może być przedmiotem wypowiedzenia zmieniającego. Przyjęcie natomiast, że brak możliwości zmiany treści stosunku pracy z mianowania (brak dyspozycyjności) w pragmatykach oznacza konieczność – bez względu na okoliczności – pozostawienia status quo aż do ustania stosunku pracy, byłby rozwiązaniem mało elastycznym, a przede wszystkim wymuszającym definitywne rozwiązanie stosunku pracy. Taka koncepcja jest po pierwsze nieracjonalna, a po drugie

godzi zarówno w interes prawny pracodawcy, jak również pracownika będącego nauczycielem mianowanym;

- c) pogląd odwołujący się do zasady *a maiori ad minus*, wychodzący z założenia, że skoro z określonych przyczyn ustawodawca dopuścił możliwość definitywnego wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania (większe), możliwe jest także w takim przypadku wypowiedzenie zmieniające (mniejsze). Z tej konstrukcji wyprowadzić również można uzasadnienie dla poglądu o możliwości zastosowania wypowiedzenia zmieniającego dla stosunku pracy zawartego na podstawie mianowania z nauczycielem akademickim.

Moim zdaniem istnieje możliwość zmiany treści stosunku pracy w trybie wypowiedzenia zmieniającego mianowanemu nauczycielowi akademickiemu. Odrębną sprawą jest określenie zasad, na jakich do czynności tej może dojść. Zmiana warunków zatrudnienia nie może stać w sprzeczności z przepisami p.s.w. dotyczącymi wypowiedzenia stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi akademickiemu.

W mojej ocenie są to:

1. Uzasadnienie wypowiedzenia zmieniającego może stanowić wyłącznie przyczyna wskazana w art. 124 lub 125 p.s.w., która uzasadniałaby także wypowiedzenie definitywne;
2. Konieczność uzyskania uprzedniej opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie wyższej uczelni, w sytuacji gdy uzasadnienie wypowiedzenia zmieniającego stanowić ma „inna ważna przyczyna”;
3. Zmiana warunków pracy nie może polegać na obniżeniu wymiaru czasu pracy (poniżej pełnego etatu), ponieważ jednym z warunków mianowania jest zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Warunek ten powinien być spełniany również w trakcie całego okresu trwania zatrudnienia;
4. Wypowiedzenie zmieniające nie może być dokonane w sytuacji, gdy stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego podlega ochronie na podstawie przepisów szczególnych (innych niż kodeks pracy). Sygnalizując jedynie to obszernie zagadnienie, stwierdzić należy, że przepisy p.s.w. nie regulują problematyki szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy z mianowania, co można odnieść też do ochrony przed wypowiedzeniem zmieniającym. Obowiązek stosowania tej ochrony istnieje wtedy, gdy przepis przewidujący zakaz wypowiedzenia warunków pracy lub płacy wyraźnie dotyczy **każdego** stosunku pracy, w tym także nawiązanego na podstawie mianowania, a nie tylko na podstawie umowy o pracę. Z sytuacją taką mamy do czynienia w razie zamiaru jednostronnej zmiany warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika imiennie wskazanego uchwałą za-

rządu lub innego pracownika będącego członkiem danej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy. Wymagana jest wtedy **zgoda zarządu** tej organizacji na zmianę warunków pracy lub płacy (art. 32 ust. 1 pkt. 2 ustawy o zz). Obowiązek **uzyskania zgody** odpowiedniego organu (Prezydium Sejmu lub Senatu) na zmianę warunków pracy lub płacy w ciągu dwóch lat po wygaśnięciu mandatu przewiduje również ustawa z dnia 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora<sup>29</sup>. Kolejnym aktem prawnym, z którego wynika ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy, niezależnie od podstawy prawnej jego nawiązania, jest ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym<sup>30</sup>. Jak stanowi art. 25 ust. 2 tej ustawy, rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. Z brzmienia przytoczonego przepisu wynika, że ochrona w nim przewidziana jest niezależna od zamierzonego sposobu rozwiązania stosunku pracy z radnym i nie zależy od tego, na jakiej podstawie prawnej stosunek ten został nawiązany. W kontekście utrwalonej linii orzeczniczej SN ochrona stosunku pracy nie ogranicza się jedynie do zakazu jego wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia, ale obejmuje również zakaz wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikowi będącemu radnym bez zgody właściwej rady<sup>31</sup>. Dotyczy to także stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim będącym jednocześnie radnym. Podstawą takiego rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego jest art. 42 § 1 k.p., zgodnie z którym do wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę, pomimo że przepis (tu, o samorządzie gminnym) wyraźnie o tym nie stanowi. Zasadność prezentowanego poglądu płynie stąd, że na skutek wypowiedzenia pracownikowi dotychczasowych warunków pracy i płacy może dojść do definitywnego rozwiązania stosunku pracy w sytuacji odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu, nowych warunków pracy lub wynagradzania.

Podsumowując powyższe wywody, przychylam się do stanowisk wyrażonych zarówno w literaturze przedmiotu, jak też w orzeczeniach SN, z których wynika, że dopuszczalna jest zmiana warunków zatrudnienia

---

<sup>29</sup> Ustawa z dnia 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora, Dz.U. 1996 Nr 33 poz. 350.

<sup>30</sup> Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, Dz.U. 1990 Nr 16 poz. 95 ze zm.

<sup>31</sup> Por. wyrok SN z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 250/00, OSNAPiUS 2002, nr 21, poz. 524 oraz wyrok SN z dnia 2 września 2003 r., I PK 338/02, OSNAPiUS 2004, nr 17, poz. 301.

mianowanych nauczycieli akademickich w trybie wypowiedzenia zmieniającego. Podzielałam stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uzasadnieniu wyroku z dnia 4 grudnia 1998 r. Sąd ten stwierdził, że istnieje możliwość stosowania wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy do stosunku pracy z mianowania, w sytuacjach, gdy możliwe jest wypowiedzenie definitywne. Uwzględnia to w jednakowy sposób interes pracodawcy, zainteresowanego dalszym zatrudnieniem pracownika, stosownie do swoich potrzeb oraz interes pracownika, który mimo zaistnienia przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy ma możliwość pozostawania nadal w zatrudnieniu. Pod tym warunkiem – tożsamości przyczyn wypowiedzenia definitywnego i zmieniającego – dopuszczenie możliwości zastosowania wypowiedzenia zmieniającego nie przekreślałoby sensu przepisów stabilizujących zatrudnienie i jednocześnie z punktu widzenia rozumowania jurydycznego znajdowałoby oparcie w zasadzie wnioskowania z większego na mniejsze<sup>32</sup>.


W konkluzji, opowiadając się za dopuszczalnością stosowania wypowiedzenia zmieniającego do zawartego z nauczycielem akademickim stosunku pracy z mianowania stwierdzić można, że w wyniku wypowiedzenia zmieniającego może dojść do rozwiązania stosunku pracy w razie odmowy przyjęcia przez nauczyciela zaproponowanych mu nowych warunków pracy i wynagrodzenia. Stanowiłoby to „jedynie formalną przyczynę” rozwiązania stosunku pracy, ponieważ merytorycznie byłaby nią nadal niemożność zatrudniania nauczyciela na ustalonych w akcie mianowania warunkach.

---

<sup>32</sup> Wyrok SN z dnia 4 grudnia 2008 r., II PK 155/08, OSNAPiUS 2010, nr 11-12, poz. 135.







Część siódma

---

# Zabezpieczenie społeczne nauczyciela akademickiego



## **Urlop dla poratowania zdrowia nauczycieli akademickich – wybrane zagadnienia**

### **1. Pojęcie urlopu dla poratowania zdrowia**

Prawo do urlopu dla poratowania zdrowia jest uprawnieniem przysługującym niektórym kategoriom pracowników, wśród nich są nauczyciele akademicki. Jego unormowanie zawiera przepis art. 134 ustawy z dnia 27.07.2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym<sup>1</sup>, z którego wynika, że urlop dla poratowania zdrowia jest udzielany w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia, jeżeli stan zdrowia nauczyciela akademickiego wymaga powstrzymania się od pracy. Pozostałymi przesłankami nabycia prawa do urlopu dla poratowania zdrowia są: zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy oraz staż pracy na uczelni w wymiarze co najmniej piętnastu lat. Urlop ten przysługuje w wymiarze 12 miesięcy w całym okresie zatrudnienia nauczyciela akademickiego i może zostać podzielony na dowolne części. Jest to urlop płatny, za który przysługuje wynagrodzenie jak za urlop wypoczynkowy. Przepis art. 134 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym reguluje także tryb ustalania prawa do urlopu dla poratowania zdrowia. Na wniosek nauczyciela akademickiego rektor wydaje skierowanie na badanie do lekarza medycyny pracy. O potrzebie udzielenia nauczycielowi akademickiemu urlopu dla poratowania zdrowia orzeka lekarz medycyny pracy, wydając orzeczenie lekarskie. Następnie, rektor na podstawie orzeczenia lekarskiego udziela urlopu dla poratowania zdrowia. Przewiduje się także tryb odwoławczy od orzeczenia lekarskiego do wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy. Wydanie orzeczenia lekarskiego w trybie odwoławczym jest ostateczne. Koszty badań przeprowadzonych w związku z ubieganiem się o urlop dla poratowania zdrowia pokrywa uczelnia. W okresie korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia nie jest dopuszczalne podejmowanie pracy zarobkowej lub prowadzenie działalności gospodarczej. W drodze aktów podustawowych uregulowano następujące

---

<sup>1</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2012 r., poz. 572, dalej jako ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym.

kwestie. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 3.10.2014 r.<sup>2</sup> określa: 1) zakres i tryb przeprowadzenia badania lekarskiego; 2) wzór skierowania na badania lekarskie; 3) wzór orzeczenia lekarskiego o potrzebie udzielenia urlopu przy uwzględnieniu takich wytycznych jak konieczność przyjęcia obiektywnych i niezbędnych kryteriów oceny stanu zdrowia dokonywanej w celu stwierdzenia potrzeby leczenia oraz określenia czasu na jego przeprowadzenie, a także zapewnienie jednolitości stosowanych dokumentów. Natomiast szczegółowe zasady i tryb udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia pozostawia się do uregulowania w statucie (art. 134 ust. 12 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym). Uczelnia może więc określić w statucie m.in. zasady podziału urlopu na części, termin jego udzielenia, możliwość przesunięcia terminu urlopu dla poratowania zdrowia, odwołanie z urlopu. W rezultacie ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym przewiduje częściową regulację prawa do urlopu dla poratowania zdrowia, gdyż szczegółowe kwestie mogą zostać unormowane w statucie.

Przedstawione uregulowanie prawa do urlopu dla poratowania zdrowia pozwala na określenie jego pojęcia. Urlop dla poratowania zdrowia jest szczególnym uprawnieniem pracownika, zbliżonym do instytucji urlopu wypoczynkowego i przysługującym w ramach stosunku pracy łączącego nauczyciela z uczelnią. Jego celem jest – przy zagwarantowaniu trwałości tego stosunku oraz możliwości korzystania przez pracownika z dotychczasowych uprawnień w zakresie wynagrodzenia i innych świadczeń pracowniczych, w tym socjalnych – zapewnienie nauczycielowi możliwości poddania się zaleconemu leczeniu dla odzyskania pełnej zdolności do pracy i kontynuowania zatrudnienia<sup>3</sup>. Innymi słowy, urlop dla poratowania zdrowia służy regeneracji sił pracownika, który z powodu problemów zdrowotnych potrzebuje czasowego odpoczynku od pracy. P. Kucharski podkreśla, że urlop dla poratowania zdrowia ma zapewnić poprawę zdrowia tylko tym pracownikom, których stan zdrowia wymaga poratowania przez określone leczenie połączone z powstrzymaniem się od wykonywania pracy w trakcie tego leczenia<sup>4</sup>.

Prawo do tego rodzaju urlopu jest przywilejem niektórych grup zawodowych i wynika z potrzeby ochrony zdrowia pracownika. Urlop dla poratowania zdrowia przysługuje nauczycielom akademickim niezależnie od podstawy ich zatrudnienia, przy czym muszą być oni zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> W sprawie orzekania o potrzebie udzielenia nauczycielowi akademickiemu urlopu dla poratowania zdrowia, Dz.U. z 2014 r., poz. 1359.

<sup>3</sup> Uchwała SN z dnia 14 lutego 2012 r., III PZP 1/12, OSNP 2012, nr 15-16, poz. 187.

<sup>4</sup> *Płatny urlop dla poratowania zdrowia*, RPiES 2007, z. 1, s. 140.

<sup>5</sup> Urlop dla poratowania zdrowia przysługuje nauczycielowi zatrudnionemu, czyli pozostającemu w stosunku pracy – zob. wyrok z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 58/99, OSNP 2000,

## 2. Ewolucja unormowania prawa do urlopu dla poratowania zdrowia

Warto zwrócić uwagę, że unormowanie zasad nabycia prawa do urlopu dla poratowania zdrowia przez nauczyciela akademickiego istotnie ewoluowało. Po raz pierwszy prawo do tego rodzaju urlopu zostało przewidziane w ustawie z 4.05.1982 r. o szkolnictwie wyższym<sup>6</sup>. Urlop dla poratowania zdrowia przysługiwał wówczas tylko nauczycielowi naukowo-dydaktycznemu w wymiarze do jednego roku bez wymogu osiągnięcia odpowiedniego stażu. W ustawie z 12.09.1990 r. o szkolnictwie wyższym<sup>7</sup> pojawił się warunek posiadania stażu pracy w uczelni co najmniej trzyletniego. Urlop dla poratowania zdrowia mógł być udzielony jednorazowo w wymiarze jednego roku. W kolejnej ustawie z 27.07.2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym został podwyższony wymagany staż pracy w uczelni do pięciu lat, natomiast wydłużono wymiar urlopu dla poratowania zdrowia do dwóch lat, przy czym jednorazowo nauczyciel mógł otrzymać sześć miesięcy urlopu. Nowelizacją ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z 2014 r.<sup>8</sup> istotnie zastrzono warunki stażu pracy, który został podwyższony z pięciu do piętnastu lat pracy w uczelni, a ponadto skrócono wymiar urlopu dla poratowania zdrowia z dwóch lat do jednego roku. Zmienione zostały zasady trybu udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia. Wprowadzono wymóg, iż w razie podziału urlopu na części, nauczyciel akademicki może ponownie ubiegać się o prawo do urlopu po upływie trzech lat od udzielenia poprzedniej części urlopu. Nie ma ograniczenia w zakresie wymiaru urlopu, w jakim jednorazowo nauczyciel akademicki może wykorzystać urlop dla poratowania zdrowia. Może to wynikać jednak z tego, że wymiar urlopu dla poratowania zdrowia został znacznie skrócony w całym okresie zatrudnienia w uczelni. Kolejną istotną zmianą jest wydanie orzeczenia w sprawie udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia przez lekarza medycyny pracy, a nie jak dotychczas przez lekarza prowadzącego, pod którego opieką pozostawał nauczyciel akademicki. Chodzi więc o powierzenie tej kompetencji lekarzowi posiadającemu uprawnienia do wykonywania badań profilaktycznych i wykonującemu działalność w jednostce służb medycyny pracy,

---

nr 19, poz. 715, w którym Sąd Najwyższy orzekł, że „niemożliwe jest udzielenie nauczycielowi urlopu dla poratowania zdrowia, jeżeli w momencie wystąpienia z wnioskiem o ten urlop stosunek pracy jest już rozwiązany w wykonaniu orzeczenia komisji dyscyplinarnej o wydaleniu z zawodu”.

<sup>6</sup> Tekst jednolity Dz.U. z 1985 r., Nr 42, poz. 201.

<sup>7</sup> Dz.U. Nr 65, poz. 385 z późn. zm.

<sup>8</sup> Ustawa z dnia 11.07.2014 r. o zmianie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2014 r., poz. 1198.

z którą uczelnia zawarła umowę. Ponadto został uregulowany tryb odwoławczy od orzeczenia lekarskiego. Nowelizacja z 2014 r. spowodowała także modyfikację nazwy omawianego urlopu, który obecnie jest określony jako „płatny urlop dla poratowania zdrowia w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia”<sup>9</sup>.

### 3. Przesłanki prawa do urlopu dla poratowania zdrowia

Nabycie prawa do urlopu dla poratowania zdrowia jest uwarunkowane spełnieniem kilku przesłanek: a) zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy; b) przepracowanie co najmniej piętnastu lat w uczelni; c) stan zdrowia nauczyciela akademickiego, który wymaga powstrzymania się od pracy, o czym zdecyduje lekarz medycyny pracy w orzeczeniu, postanawiając o potrzebie udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia oraz okresie potrzebnym do przeprowadzenia leczenia.

Na tle przesłanki zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy pojawia się wątpliwość, czy przedstawiony warunek powinien być spełniony przez cały wymagany okres piętnastoletniego zatrudnienia w uczelni. W odniesieniu do urlopu dla poratowania zdrowia przysługującego na podstawie ustawy z dnia 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela<sup>10</sup>, SN orzekł, że warunek zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy powinien być odnoszony do całego okresu zatrudnienia, a nie tylko do momentu złożenia wniosku<sup>11</sup>. Wskazany pogląd należy podzielić także w odniesieniu do nauczycieli akademickich, biorąc pod uwagę, iż jest to wymóg podobny, zaś ustawodawca nie doprecyzował, czy zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy dotyczy stwierdzenia go tylko w momencie złożenia wniosku o urlop. W przypadku dodatkowego zatrudnienia, urlopu dla poratowania zdrowia powinien udzielić rektor tej uczelni, w której nauczyciel jest zatrudniony

---

<sup>9</sup> W związku z wejściem w życie omawianej nowelizacji ujawniła się pewna kwestia problematyczna, którą jest nabycie urlopu dla poratowania zdrowia na podstawie nowych przepisów, jeżeli w poprzednim stanie prawnym urlop ten został wykorzystany przez nauczyciela na podstawie art. 134 ust. 5 ustawy w brzmieniu obowiązującym przed 30 września 2014 r. W tej sprawie należy przyjąć pogląd wyrażony przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, według którego wykorzystanie urlopu dla poratowania zdrowia przysługującego na podstawie poprzednich przepisów wyłącza możliwość uzyskania tego urlopu po wejściu w życie noweli. Ustawa zmieniająca nie wprowadza bowiem nowego rodzajowo urlopu, a jedynie modyfikuje to uprawnienie w zakresie warunków uzyskania urlopu i jego maksymalnego wymiaru. Przyjęcie innej wykładni prowadziłoby do udzielenia osobom, które skończyły z 24 miesięcy urlopu, dodatkowego 12-miesięcznego urlopu, [www.mnisw.gov.pl](http://www.mnisw.gov.pl).

<sup>10</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2014 r., poz. 191, dalej jako ustawa – Karta Nauczyciela.

<sup>11</sup> Wyrok SN z 20.05.2014 r., I PK 280/13, OSNP 2015, nr 11, poz. 145.

w pełnym wymiarze czasu pracy<sup>12</sup>. U drugiego pracodawcy nauczyciel powinien więc skorzystać albo z urlopu bezpłatnego, albo ze zwolnienia chorobowego, chyba że nauczyciel jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w drugiej uczelni, wówczas nie ma przeciwwskazań do tego, aby rektor tej uczelni udzielił mu w tym samym czasie także urlopu dla poratowania zdrowia.

Prawo do pierwszego urlopu dla poratowania zdrowia powstaje po przepracowaniu w uczelni co najmniej piętnastu lat w pełnym wymiarze czasu pracy<sup>13</sup>. Przepisy ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym nie posługują się pojęciem „zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy”. Czas pracy nauczyciela jest określony zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych (art. 130 tej ustawy). Jedynie w przypadku pracowników związanych z pracą w bibliotece (pracownicy biblioteczni, pracownicy dokumentacji i informacji naukowej, oraz wymienionych w art. 113), ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym wyraźnie stanowi o czasie pracy w wymiarze 36 godzin tygodniowo (art. 130 ust. 7). Natomiast gdy chodzi o pozostałych nauczycieli akademickich, to ustalenie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy jest trudniejsze. Tylko zajęcia dydaktyczne są określone normami czasu pracy przez wyznaczenie pensum na danym stanowisku, które w sposób ogólny wskazuje art. 130 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, zaś szczegółowo powinno zostać określone przez senat danej uczelni. W literaturze przedmiotu został wyrażony pogląd, iż ustalony dla nauczyciela akademickiego wymiar pensum dydaktycznego nie jest normą jego czasu pracy i nie stanowi maksymalnego dopuszczalnego wymiaru czasu pracy w rozumieniu przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, jak i kodeksu pracy. Ponadto działalność naukowa i organizacyjna nauczyciela w ogóle nie dają się ująć w jakiegokolwiek granice czasowe<sup>14</sup>. Rea-

<sup>12</sup> Taki pogląd został wyrażony w stosunku do nauczycieli, o których mowa w ustawie – Karta Nauczyciela – zob. uchwała SN z 14.02.2012 r., III PZP 1/12, OSNP 2012, nr 15-16, poz. 187.

<sup>13</sup> Na tle przesłanki zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin może powstać zagadnienie problematyczne dotyczące tego, czy zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy np. na dwóch uczelniach jednocześnie, których zsumowanie umożliwia ustalenie, że nauczyciel akademicki jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, uprawnia do nabycia prawa do urlopu dla poratowania zdrowia. Taki problem ujawnił się w związku z taką samą przesłanką nabycia urlopu dla poratowania zdrowia w przypadku nauczycieli z ustawy – Karta Nauczyciela. W głosie do uchwały SN z 14.02.2012 r. (III PZP 1/12, OSP 2013, nr 3, poz. 23, s. 167) P. Kucharski stwierdził, że w celu uniknięcia niejasności (brakuje bowiem wyraźnego uregulowania tej kwestii w ustawie – Karta Nauczyciela) należałoby ją uregulować w ten sposób, że nauczyciel zatrudniony łącznie co najmniej w pełnym wymiarze zajęć w kilku szkołach w niepełnym wymiarze zajęć ma prawo do urlopu dla poratowania zdrowia.

<sup>14</sup> B. Bury, *Praca ponadwymiarowa nauczycieli akademickich*, Monitor Prawa Pracy 2005, nr 12, s. 327; wyrok SN z 29.07.2003 r., I PK 294/02, OSNAPiUS 2004 r., nr 17, poz. 294.



sumując, należy podkreślić, że w praktyce pełny wymiar czasu pracy jest ustalany w odniesieniu do pensum dydaktycznego określonego na danym stanowisku.

Z art. 134 ust. 5 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym wynika, że zatrudnienie przez okres piętnastu lat dotyczy zatrudnienia w uczelni. Na tle tej przesłanki pojawia się wątpliwość, czy wymagany staż pracy powinien być osiągnięty tylko przez zatrudnienie w jednej uczelni. Takiego zdania jest Z. Góral, w którego ocenie chodzi o zatrudnienie w danej uczelni, mimo że nie stanowi się o tym wprost, należy jednak tak przyjąć, gdyż w stosunku do urlopu naukowego ustawodawca wyraźnie postanowił o zatrudnieniu w „danej uczelni”<sup>15</sup>. W mojej ocenie jest to pogląd nieuprawniony, gdyż po pierwsze stanowi on wykładnię *contra legem*, gdyż ustawodawca powinien taki wymóg wyrazić wprost, tak jak uczynił to w stosunku do urlopu naukowego, ograniczając siedmioletni okres zatrudnienia do danej uczelni. Po drugie, ograniczenie osiągnięcia stażu pracy tylko do danej uczelni stanowiłoby zbyt nadmierne zaostrzenie warunków nabycia prawa do urlopu dla poratowania zdrowia. Po trzecie, przyjęcie krytykowanego rozwiązania pozostaje w sprzeczności z *ratio legis* przepisów dotyczących prawa do urlopu w sprawie poratowania zdrowia. Nabycie tego urlopu jest związane ze stanem zdrowia nauczyciela akademickiego, tak więc jego okresy zatrudnienia na uczelni powinny się sumować, nie tylko wówczas, jeżeli w poprzedniej uczelni zajmował on takie samo stanowisko, istotne jest bowiem zatrudnienie w charakterze nauczyciela akademickiego.

Przy określeniu stażu pracy nauczyciela akademickiego brakuje wymogu, aby piętnastoletni okres zatrudnienia na uczelni był nieprzerwany. Tak więc przyjąć należy, że okresy zatrudnienia w charakterze nauczyciela akademickiego na uczelni (lub uczelniach) powinny być zsumowywane do piętnastoletniego stażu pracy, bez względu na przerwy w zatrudnieniu.

Kolejną przesłanką prawa do urlopu dla poratowania zdrowia jest stan zdrowia nauczyciela akademickiego, który uzasadnia powstrzymanie się go od pracy. Lekarz medycyny pracy orzeka o potrzebie udzielenia nauczycielowi akademickiemu urlopu dla poratowania zdrowia oraz określa czas potrzebny na przeprowadzenie zalecanego leczenia na podstawie: 1) wyników przeprowadzonego przez siebie badania lekarskiego; 2) wyników badań pomocniczych lub konsultacji specjalistycznych, których wykonanie uzna za niezbędne; 3) dokumentacji medycznej z przebiegu dotychczasowego leczenia. Po przeprowadzeniu badania lekarskiego oraz uzyskaniu wymienionych informacji, lekarz medycyny pracy wydaje orzeczenie lekarskie o potrzebie udzielenia nauczycielowi akademickiemu urlopu dla poratowa-

<sup>15</sup> W: *Akademickie prawo pracy*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2015, s. 249.

nia zdrowia. W poprzednim stanie prawnym, o potrzebie udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia orzekał lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad nauczycielem akademickim, który o wydaniu orzeczenia powiadamiał podstawową jednostkę służby medycyny pracy. Obecnie przepisy nie stanowią o szczegółowym trybie orzekania przez lekarza medycyny pracy o stanie zdrowia nauczyciela na potrzeby prawa do urlopu dla poratowania zdrowia. Nie ma także wytycznych, które pomogłyby w ocenie, kiedy istnieje potrzeba udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia. Oznacza to, że wymienione kwestie są pozostawione wyłącznie ocenie lekarza medycyny pracy, który ustalając zdolność do pracy nauczyciela, może określić także rokowania powrotu do stanu zdrowia w razie wykonania zalecanego leczenia. W związku z tym, że urlop dla poratowania zdrowia ma służyć poprawie zdrowia pracownika, aby odzyskał w pełni zdolność do pracy, należy przyjąć, że lekarz medycyny pracy powinien wziąć pod uwagę, czy zalecone leczenie umożliwi powrót nauczyciela do zdrowia. Wiąże się to z ustaleniem, że pogorszenie stanu zdrowia jest przejściowe.

Udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia jest uzależnione od stwierdzenia, że nauczyciel wymaga przeprowadzenia zalecanego leczenia, nie jest więc bezpośrednio związane z ustaleniem niezdolności do pracy nauczyciela<sup>16</sup>. Omawiany urlop jest udzielany, jeżeli powstaje potrzeba długotrwałego leczenia w celu odzyskania zdolności do pracy i powrotu do zdrowia. Powstaje jednak pytanie, czy udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia powinno poprzedzać wyczerpanie przez nauczyciela innych uprawnień związanych z koniecznym leczeniem, jak zwolnienie chorobowe i przysługujące w związku z tym prawo do wynagrodzenia za okres choroby, następnie prawo do zasiłku chorobowego i w dalszej kolejności prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. Ustawodawca wprost nie uzależnił nabywania prawa do urlopu dla poratowania zdrowia od wymienionych okoliczności, przyjąć więc należy, że udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia nie musi być poprzedzone zwolnieniem lekarskim. W rezultacie urlop dla poratowania zdrowia jest przyznawany bez związku z wystąpieniem u nauczyciela niezdolności do pracy. Jest to więc uprawnienie, które świadczy o uprzywilejowanym statusie nauczycieli akademickich.

Od orzeczenia lekarskiego nauczycielowi akademickiemu oraz uczelni przysługuje odwołanie do wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy właściwego ze względu na miejsce zamieszkania nauczyciela akademickiego

---

<sup>16</sup> W ocenie P. Kucharskiego, urlop dla poratowania zdrowia nie powinien być udzielony pracownikowi, który nie jest zdolny do pracy z powodu choroby lub z innego powodu. W tej sytuacji chodzi o przywrócenie pracownikowi zdolności do wykonywania pracy, a nie o poratowanie jego zdrowia (*Płatny urlop...*, s. 131).

lub ze względu na siedzibę uczelni. Jeżeli orzeczenie lekarskie zostało wydane przez uprawnionego lekarza zatrudnionego w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy, odwołanie od tego orzeczenia wnosi się do instytutu badawczego w dziedzinie medycyny pracy, najbliższego ze względu na miejsce zamieszkania nauczyciela akademickiego lub ze względu na siedzibę uczelni. Odwołanie wraz z uzasadnieniem wnosi się na piśmie w terminie czternastu dni od dnia otrzymania orzeczenia lekarskiego, za pośrednictwem uprawnionego lekarza, który wydał orzeczenie lekarskie. Odwołanie jest przekazywane wraz z dokumentacją badań podmiotowi odwoławczemu w terminie siedmiu dni od dnia otrzymania odwołania. Badanie lekarskie w trybie odwoławczym przeprowadza się w terminie trzydziestu dni od dnia otrzymania odwołania. Orzeczenie lekarskie wydane w trybie odwoławczym jest ostateczne (art. 134 ust. 5g – 5k ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym). Oznacza to, że wówczas nie ma możliwości zaskarżenia wydanego orzeczenia lekarskiego, zaś rektor jest związany jego treścią. Natomiast orzeczenie lekarskie może być przedmiotem oceny jako dowód przed sądem<sup>17</sup> w razie złożenia odwołania od decyzji rektora w sprawie urlopu dla poratowania zdrowia.

Koszty badań przeprowadzanych w celu stwierdzenia prawa do urlopu dla poratowania zdrowia oraz koszty badań przeprowadzanych w trybie odwoławczym ponosi uczelnia (art. 134 ust. 5g – ust. 5l ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym).

#### 4. Zasady udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia

Uregulowania dotyczące zasad udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia są rozproszone między przepisami powszechnie obowiązującymi zawartymi w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym oraz w przepisach wykonawczych, a także w źródłach autonomicznego prawa pracy, jakim jest statut uczelni.

Urlop dla poratowania zdrowia jest udzielany na wniosek nauczyciela, bez złożenia odpowiedniego wniosku udzielenie urlopu nie jest możliwe<sup>18</sup>. Po spełnieniu przesłanek z art. 134 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, rektor ma obowiązek udzielenia nauczycielowi akademickiemu urlopu dla poratowania zdrowia w terminie wskazanym przez lekarza<sup>19</sup>. W ra-

<sup>17</sup> Wyrok SN z 10.03.2015 r., II PK 120/14, Legalis.

<sup>18</sup> Wyrok SN z 25.07.2006 r., I PK 47/06, Legalis.

<sup>19</sup> Wyrok SN z 8.07.2014 r., I PK 324/13, OSNAPIUS 2015, Nr 12, poz. 160. Podobne rozważanie dotyczy ustawy – Karta Nauczyciela, której analiza przepisów prowadzi do wnio-

zie odmowy jego udzielenia urlop dla poratowania zdrowia może być dochodzony na drodze sądowej, gdyż ma on charakter roszczeniowy<sup>20</sup>.

Termin udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia nie jest uregulowany w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym. Z jej przepisu art. 134 ust. 7 wynika, że rektor udziela urlopu na podstawie orzeczenia lekarskiego, w którym lekarz jest obowiązany wskazać czas, jaki jest potrzebny do przeprowadzenia leczenia. Z wzoru orzeczenia lekarskiego wynika, że należy doprecyzować wskazany okres przez podanie daty rozpoczęcia oraz zakończenia urlopu dla poratowania zdrowia. Jeżeli rektor nie złoży odwołania od orzeczenia lekarskiego, to jest on także związany określonym w nim terminem udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia.

Łącznie w całym okresie zatrudnienia nauczycielowi akademickiemu przysługuje urlop dla poratowania zdrowia w wymiarze jednego roku. Urlop może być udzielony jednorazowo w wymiarze do jednego roku lub może zostać podzielony na części. Brakuje określenia podziału na jakie części urlop może zostać podzielony, zaś z poprzedniej regulacji prawnej wynikało, że jednorazowo można było udzielić urlopu dla poratowania zdrowia w wymiarze sześciu miesięcy. Obecnie urlop dla poratowania zdrowia może zostać podzielony na dowolne części. Nowym zaś rozwiązaniem jest ustalenie odstępu czasu między kolejnymi częściami urlopu dla poratowania zdrowia. Kolejna część urlopu dla poratowania zdrowia może zostać wykorzystana nie wcześniej niż po upływie 3 lat od zakończenia ostatnio udzielonego urlopu<sup>21</sup>.

## 5. Trwałość zatrudnienia

Kwestia ochrony szczególnej w związku z korzystaniem z urlopu dla poratowania zdrowia przed rozwiązaniem stosunku pracy nie została uregulowana w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym i to zarówno w przypad-

---

sku, że decyzja o uwzględnieniu wniosku o urlop dla poratowania zdrowia jest obowiązkiem dyrektora szkoły, jeżeli nauczyciel przedstawi orzeczenie o potrzebie udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia. Decyzja dyrektora szkoły nie ma charakteru decyzji uznaniowej, zaś nauczyciel może dochodzić swoich roszczeń przed sądem (M. Zając-Rzosińska, (w:) *Karta Nauczyciela. Komentarz*, M. Zając-Rzosińska, J. Jakubowski, Warszawa 2014, s. 329; uchwała SN z 14.02.2012 r., III PZP 1/12, OSNP 2012, nr 15-16, poz. 187.

<sup>20</sup> Wyrok SN z 19.09.1996 r., I PRN 67/96, OSP 1997 r., nr 4, poz. 79; wyrok SN z 25.07.2006 r., I PK 47/06, Legalis.

<sup>21</sup> Przepis art. 73 ust. 8 ustawy – Karty Nauczyciela stanowi, że nauczycielowi można udzielić kolejnego urlopu dla poratowania zdrowia nie wcześniej niż po upływie roku od dnia zakończenia poprzedniego urlopu dla poratowania zdrowia.

ku nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie mianowania oraz umowy o pracę. W przepisie stanowiącym o rodzajach przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim mowa jest o okresach ochronnych. Tak więc, mianowany nauczyciel akademicki jest chroniony przed wypowiedzeniem stosunku pracy przez okres zasiłkowy – nie dłużej niż przez 182 dni lub 270 dni, jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub gdy występuje w trakcie ciąży. Ponadto okres tej ochrony może ulec wydłużeniu, jeżeli czasowa niezdolność do pracy przedłuża się i lekarz stwierdza możliwość powrotu do zdrowia, wówczas łącznie okres ochronny przed wypowiedzeniem stosunku pracy wynosi dwa lata (art. 124 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym). W czasie długotrwałej nieobecności w pracy nauczyciel akademicki może być uprawniony – w dalszej kolejności – do świadczenia rehabilitacyjnego, a nawet do urlopu dla poratowania zdrowia.

Reasumując, należy stwierdzić, że mianowany nauczyciel akademicki w okresie urlopu dla poratowania zdrowia jest chroniony przed wypowiedzeniem stosunku pracy. Wynika to z tego, że długotrwała usprawiedliwiona nieobecność w pracy z powodu czasowej niezdolności do pracy trwającej nawet dwa lata jest okresem ochronnym przed wypowiedzeniem stosunku pracy. Do tego okresu należy zaliczyć także okres korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia. Mianowany nauczyciel akademicki jest także chroniony przed rozwiązaniem bez wypowiedzenia, gdyż w tym przypadku brakuje przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy z powodu długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy w okresie korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia nie ma jednak charakteru bezwzględnego, gdyż w razie wystąpienia określonej w art. 124 ust. 2 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy z powodu otrzymania dwóch kolejnych negatywnych ocen powstaje konieczność wypowiedzenia stosunku pracy, co może nastąpić także w okresie urlopu dla poratowania zdrowia. Przyjąć należy, że w razie wystąpienia obligatoryjnej przesłanki wypowiedzenia stosunku pracy ma ona pierwszeństwo przed ochroną wynikającą z usprawiedliwionej nieobecności w pracy<sup>22</sup>.

W przypadku nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umów o pracę, w zakresie ich rozwiązywania oraz ochrony stosuje się prze-

<sup>22</sup> Wyrok SN z 6.09.2011 r., II PK 33/11, Legalis; przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy w okresie urlopu dla poratowania zdrowia był upływ okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta (art. 120 w związku z art. 125 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym). Na tle ustawy – Karta Nauczyciela przyjmuje się podobne rozwiązanie, a więc odstąpienie od stosowania art. 41 k.p., jeżeli występuje obligatoryjna przesłanka rozwiązania stosunku pracy, którą jest likwidacja szkoły (art. 20 tej ustawy) – zob. wyrok SN z 26.06.2013 r., I PZP 1/13, Legalis.


pisy kodeksu pracy, a w szczególności jego art. 41 k.p. z którego wynika, że nie jest dopuszczalne wypowiedzenie umowy o pracę w czasie urlopu pracownika. Oznacza to, że w razie korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia nauczyciel jest chroniony przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Zasadniczo ochrona ta nie ulega rozszerzeniu na tryb rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych oraz niezawinionych. Brakuje bowiem wyraźnego przepisu, który stanowiłby o ochronie w związku z korzystaniem z urlopu. Należy jednak dostrzec, że przyczyny niezawinione uzasadniająco rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, są związane z nieobecnością w pracy z powodów usprawiedliwionych, np. choroby pracownika i w tych okresach ochronnych istnieje zakaz wypowiedzenia umowy o pracę oraz rozwiązania bez wypowiedzenia. Oczywiście przepisy kodeksu pracy nie wymieniają okresu ochronnego, jakim jest urlop dla poratowania zdrowia, można byłoby więc przyjąć, że po upływie okresów ochronnych istnieje możliwość rozwiązania bez wypowiedzenia w okresie urlopu dla poratowania zdrowia z powodu długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności w pracy. W tej sytuacji, udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia nauczycielowi akademickiemu zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę nie stwarzałoby gwarancji zatrudnienia i sprzeciwiałoby się celowi tego urlopu. W ocenie SN, spełnienie przesłanek uzyskania prawa do urlopu dla poratowania zdrowia wyklucza możliwość rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 53 §1 k.p. przez okres wskazany w orzeczeniu lekarskim, który dotyczy powstrzymania się od pracy w celu przeprowadzenia leczenia. W razie jednak bezprawnego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia i orzeczenia przywrócenia do pracy, nauczycielowi nie przysługuje prawo do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy na podstawie przepisu art. 57 §2 k.p. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje wynagrodzenie za okres limitowany, wskazany w art. 57 §1 k.p., bowiem nie nabywa on statusu osoby szczególnie chronionej<sup>23</sup>.

## 6. Wnioski

Prawo do urlopu dla poratowania zdrowia jest szczególnym rodzajem uprawnienia, które nie wynika z powszechnego prawa pracy. Jego uzyskanie przez nauczycieli akademickich wymaga spełnienia przesłanek związanych nie tylko z koniecznością leczenia w celu poprawy stanu zdrowia, ale jest uwarunkowane osiągnięciem dość długiego stażu pracy (piętnastolet-

<sup>23</sup> Wyrok SN z 12.06.2002 r., I PKN 38/01, Lex nr 458948.

niego) oraz zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Wymiar urlopu dla poratowania zdrowia został znacznie ograniczony do jednego roku w całym okresie zatrudnienia w uczelni. Takie okoliczności sprawiają, że nowelizacja przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym z 2014 r. spowodowała, iż prawo do urlopu dla poratowania zdrowia jest coraz mniej atrakcyjnym uprawnieniem. Pozytywnym aspektem prawa do urlopu dla poratowania zdrowia jest zaś to, że jego nabycie nie jest uzależnione od stwierdzenia niezdolności do pracy lub wykorzystania wcześniej zwolnienia chorobowego oraz związanych z tym świadczeń. Zarówno w przypadku mianowanych oraz umownych nauczycieli akademickich okres korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia jest okresem ochronnym przed wypowiedzeniem oraz rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia. Zakres tej ochrony szczególnej jest podobny, z zastrzeżeniem, iż mianowani nauczyciele akademicy mają określony czas trwania okresu ochronnego z powodu choroby do dwóch lat. Ochrona szczególna może jednak zostać uchylona w razie otrzymania przez nauczyciela akademickiego dwóch kolejnych ocen negatywnych, które stanowią obligatoryjną przesłankę wypowiedzenia stosunku pracy.



Część ósma

---

# **Problematyka studiów doktoranckich**





## Charakter prawny zatrudnienia doktoranta \*

Przedmiotem poniższego artykułu ma być kwestia zatrudnienia doktoranta, a więc absolwenta studiów drugiego stopnia, który w ramach studiów doktoranckich przygotowuje rozprawę doktorską – zgodnie z ustawą z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym<sup>1</sup>. Innymi słowy – uczestnika studiów doktoranckich. Od dawna z tego rodzaju zatrudnieniem wiązały się problemy. W ostatnim okresie, po transformacji ustrojowej, przede wszystkim wynikały one z faktu, że uczestników studiów doktoranckich przestano w istotnej mierze traktować jako pracowników, zaś zaczęto przyznawać im status coraz bardziej zbliżony do statusu studenta, powołując się głównie na ich niejako „niepełnoprawny” charakter pracy, ponieważ dopiero przygotowują się do pracy naukowo-dydaktycznej czy naukowej. Tego rodzaju wyjaśnienie z kolei, stało się bardzo wygodne z ekonomicznego punktu widzenia dla uczelni czy jednostki naukowej, ponieważ pozwalało nie zatrudniać doktorantów w charakterze pracowników (pomniejszając koszty), zaś możliwe było ich zaangażowanie do pracy dydaktycznej czy organizacyjnej na podobnych zasadach jakie obowiązują pracowników naukowych czy naukowo-dydaktycznych.

W sprawie zatrudnienia doktoranta (zarówno ogólnie, jak i w kwestii wybranych zagadnień z tej tematyki) napisano już wiele<sup>2</sup>, wskazując związane z tym patologie. Artykuł ten nie ma być swoistym podsumowaniem tej

---

\* Niniejszy tekst stanowi przedruk opracowania, które ukazało się (w:) *Wybrane problemy prawa materialnego i procesowego. Teoria i praktyka*, tom III, pod red. Krzysztofa Knoppka i Joanny Muchy, Altus 2015, s. 26-34.

<sup>1</sup> J.t. Dz.U. z 2012 r., poz. 572 ze zm., dalej jako p.s.w.

<sup>2</sup> M.in.: M. Skąpski, *Charakter studiów doktoranckich*, Państwo i Prawo 1998, z. 2, s. 80 i n.; F. Zwierzykowski, *O kilku skutkach podwójnej ustawowej regulacji w zakresie studiów doktoranckich*, Przegląd Legislacyjny 2006, nr 5, s. 61 i n.; M. Hermann, *O wadach legislacyjnych ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym w zakresie regulacji studiów doktoranckich*, Przegląd Legislacyjny 2006, nr 5, s. 57 i n.; A. Jakubowski, *Status prawny studentów i doktorantów w relacjach ze szkołą wyższą*, Państwo i Prawo 2011, z. 11, s. 57 i n.; M. Małecki, K. Mamak, *Kryteria oceny dorobku doktorantów*, Państwo i Prawo 2014, nr 1, s. i n.; Z. Góral, *Naukowo-prawne stosunki zatrudnienia*, w: *Zarys systemu prawa pracy*, red. K.W. Baran, oddane do druku.

dyskusji, ale chodzi przede wszystkim o to, czego nie uczyniono do tej pory, aby przedstawić pewną propozycję, w ocenie autorki opracowania – najbardziej trafną, podstawy prawnej zatrudnienia doktoranta.

## I.

Instytucja doktoranta, a więc uczestnika studiów doktoranckich, jak wyżej zasygnalizowano, jest obecnie w istotnej mierze podobna do instytucji studenta. Wynika to przede wszystkim z faktu, że wiąże bowiem doktoranta z uczelnią (czy jednostką naukową) stosunek administracyjnoprawny. To zaś decyduje o zbliżeniu, a właściwie utożsamieniu już samych podstaw prawnych jego sytuacji (doktoranta) i sytuacji studenta, determinując całość kształt unormowania statusu obu podmiotów. W konsekwencji, zarówno w przypadku doktoranta, jak i studenta, w wyniku podjęcia określonej decyzji administracyjnej, dana osoba nabywa status doktoranta czy status studenta. Owa decyzja stanowi również podstawę skreślenia z listy uczestników studiów doktoranckich lub listy studentów. W drodze decyzji administracyjnej przyznawane są czy to doktorantowi, czy studentowi świadczenia pomocy materialnej, finansowane ze środków przeznaczonych na ten cel w budżecie państwa; co więcej występują daleko idące zbieżności charakteryzujące uprawnienia do pomocy materialnej przysługującej doktorantom i studentom. Wreszcie, regulując status doktoranta, ustawodawca niejednokrotnie odsyła do przepisów dotyczących studentów.

Aby sprostać postawionemu wyżej zadaniu, a więc przedstawić pewną propozycję, w ocenie autorki opracowania – najbardziej trafną, określenia charakteru zatrudnienia doktoranta, trzeba w pierwszej kolejności przyjrzeć się specyfice pracy naukowo-dydaktycznej czy naukowej prowadzonej w uczelni lub jednostce naukowej. Zauważyć bowiem należy, że przecież do świadczenia tego typu pracy przygotowywany jest w ramach studiów doktoranckich – ich uczestnik. Innymi słowy, przy określaniu statusu doktoranta nie można tracić z uwagi celu, jakiemu prowadzenie tych studiów przede wszystkim służy, a więc osiągnięciu stanu dobrze wykształconej kadry naukowo-dydaktycznej czy naukowej.

Zgodnie z przepisami ust. 1 art. 111 ustawy p.s.w, pracownicy naukowo-dydaktyczni są obowiązani: 1) kształcić i wychowywać studentów, w tym nadzorować opracowywanie przez studentów prac zaliczeniowych, semestralnych, dyplomowych, pod względem merytorycznym i metodycznym; 2) prowadzić badania naukowe i prace rozwojowe, rozwijać twórczość naukową albo artystyczną; 3) uczestniczyć w pracach organizacyjnych uczelni. W przypadku pracownika naukowego, wyłączony został obowiązek zawar-

ty w punkcie 1 (przepis ust. 2 art. 111 p.s.w.), z kolei w odniesieniu do pracownika dydaktycznego nie obowiązuje przepis punktu 2, ale ustawodawca wskazuje, że taki pracownik jest zobowiązany do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych (przepisy ust. 4 art. 111 p.s.w.). Samodzielni nauczyciele akademicki (posiadający tytuł naukowy profesora lub stopień naukowy doktora habilitowanego), zgodnie z przepisem ust. 3 art. 111, są zaś dodatkowo zobowiązani do kształcenia kadry naukowej.

Poddając analizie charakter obowiązków uczestnika studiów doktoranckich, nie można oprzeć się wrażeniu, że w swoim rdzeniu są one zbliżone do istoty pracy pracownika naukowo-dydaktycznego (jeśli jest to uczestnik studiów doktoranckich w uczelni) czy naukowego (co się tyczy uczestnika studiów doktoranckich w jednostce naukowej). Zarówno w jednym, jak i drugim przypadku, obowiązkiem doktoranta jest „prowadzenie badań naukowych”, co więcej, ustawodawca wskazuje, że powyższe stanowi obowiązek należący do podstawowych obowiązków doktoranta (przepis ust. 2 art. 197 p.s.w.). W sytuacji doktoranta w uczelni, zgodnie z przepisem zd. 1 ust. 3 art. 197 wskazanej ustawy, występuje obowiązek odbywania praktyk zawodowych w formie prowadzenia zajęć dydaktycznych lub uczestniczenia w ich prowadzeniu. Przy czym trzeba tu zauważyć, że, jak powszechnie wiadomo, w praktyce z zasady idzie o samodzielne prowadzenie zajęć przez doktorantów. Zatem to, co tak naprawdę różni sytuację doktoranta od pracownika naukowego czy naukowo-dydaktycznego, np. zatrudnionego na stanowisku adiunkta jest: 1) obowiązek uczestnictwa w zajęciach objętych programem studiów i przystępowania do egzaminów z danych przedmiotów, 2) pozostawanie doktoranta w relacji z promotorem, a więc osobą kierującą jego pracą. Trudno bowiem zaprzeczyć, że doktorant: 1) nie prowadzi badań naukowych i nie rozwija twórczość naukowej albo artystycznej; 2) nie kształci i wychowuje studentów, w tym nadzoruje opracowywanie przez studentów prac zaliczeniowych, pod względem merytorycznym i metodycznym (jeśli chodzi o uczelnię); czy 3) nie uczestniczy w pracach organizacyjnych uczelni. Ten ostatni przejaw aktywności doktoranta nie ma kształtu obowiązku prawnego, ale w praktyce doktoranci mniej lub bardziej dobrowolnie angażują się w prace organizacyjne, np. służą swoją pomocą przy organizacji konferencji.<sup>3</sup> W odniesieniu do punktu pierwszego, doktorant czyni to oczywiście pod nadzorem promotora, ale co naj-

---

<sup>3</sup> W Regulaminie studiów doktoranckich w Uniwersytecie im. A. Mickiewicza w Poznaniu, wskazuje się w przepisach § 35, że: Doktorantowi można powierzyć, za jego zgodą, wykonanie określonych prac lub zadań na rzecz Uniwersytetu lub jego jednostki organizacyjnej. Z tytułu wykonywania tych prac lub zadań doktorant otrzymuje stosowne wynagrodzenie, zgodnie z obowiązującymi przepisami”.

ważniejsze: istota jego pracy (pracy naukowej) odpowiada istocie pracy pracownika czy to naukowo-dydaktycznego (jeśli idzie o doktoranta w uczelni), czy naukowego (w przypadku doktoranta w jednostce naukowej).

Mając na uwadze powyższe, trzeba wyraźnie powiedzieć, że zaproponowana przez ustawodawcę prawna konstrukcja zatrudnienia doktoranta, oparta na jego stosunku administracyjnoprawnym względem uczelni jest sztuczna. Nie odpowiada ona bowiem istocie zjawiska pracy świadczonej przez doktoranta, który w ramach danej jednostki w uczelni czy w jednostce naukowej, jest włączany w zespół pracowników, uczestniczy w działalności tej jednostki i prowadzi pracę naukową, choć jeszcze z pomocą (pod opieką naukową promotora). Zresztą słusznie, że tak przedstawia się istota owego zjawiska pracy doktoranta, ponieważ ma on przysposabiać się do pracy pracownika naukowo-dydaktycznego czy naukowego, a w związku z tym winien być zintegrowany z zespołem naukowym i brać w nim czynny udział, a także świadczyć pracę organizacyjną na rzecz uczelni. Jednakże ta relacja powinna być oparta na stosunku pracy, ponieważ to właśnie ów stosunek prawny najlepiej ujmuje tak prezentujące się zjawisko pracy – pracy skoooperowanej. Zaś praca pracownika naukowo-dydaktycznego, w swojej części zwłaszcza dydaktycznej oraz organizacyjnej jest pracą zespołową, zresztą praca naukowa w pewnym sensie też, ponieważ kierownik ma prawo wyznaczyć kierunek badań, który dany zespół będzie realizował.

Można byłoby tutaj jedynie zadać pytanie czy stosunek prawny zatrudnienia doktoranta powinien przybrać formę szczególnej umowy w celu swobodnego przygotowania zawodowego, czy można tu mówić o zwykłej umowie o pracę jedynie z elementami szkoleniowymi. Wydaje się, że ta druga propozycja jest właściwsza.

Przecież ów doktorant niejako podejmuje czy to w uczelni, czy w jednostce naukowej swoją pierwszą pracę, oczywiście jeszcze nie w pełni samodzielnie, ale brak tej samodzielności odnosi się głównie do prowadzenia pracy naukowej i oznacza, że, przygotowując rozprawę doktorską ma swojego promotora. Trzeba jednak podkreślić, że przedmiotową rozprawę przygotowuje w dużej mierze sam, bo promotor pełni funkcję osoby jedynie weryfikującej czy sprawdzającej. Właściwie doktorant w istotnej części pracuje naukowo zupełnie samodzielnie, uzyskując wyłącznie pewne wskazówki co do swojej pracy. Jeśli dodatkowo prowadzi dydaktykę (chodzi o przypadek w uczelni), wtedy czyni to najczęściej absolutnie samodzielnie, mając, naturalnie, swojego przełożonego, który może udzielić mu pewnych dodatkowych (w porównaniu z pracownikiem) wskazówek. Gdy realizuje pracę organizacyjną – sytuacja wygląda podobnie. W związku z powyższym, należy uznać, że zjawisko tak świadczonej pracy wypełnia znamiona stosunku pracy z dość typowym dla tego stosunku pracowniczym podpo-

rządkowaniem. Jedyne odstępstwo od wzorcowego stosunku pracy polega na tym, że w pracy naukowej korzysta z pomocy promotora – swoistego nauczyciela, jednakże pełni on funkcję, jak zostało to wyżej wskazane, przede wszystkim weryfikującą. Zatem można powiedzieć, że ten element szkoleniowy nie ma charakteru dominującego i nie wypacza sensu umowy o pracę, stąd brakuje podstaw dla tworzenia w przypadku doktoranta szczególnej umowy celem kształcenia.

Powyższe pozostaje także w zgodności ze stanowiskiem SN w kwestii szeroko rozumianych umów szkoleniowych. W orzeczeniu z dnia 25 stycznia 2005 r. Sąd ten wskazał, że nie zawsze, nie w każdym przypadku podnoszenia kwalifikacji pracownika (bądź osoby, która nim jeszcze nie jest) należy zawierać umowę o szkolenie; innymi słowy – uznał, że nie każdą umowę o pracę, która ma pewne elementy szkoleniowe, trzeba od razu dyskwalifikować. Jak stwierdził bowiem SN: „By można było przyjąć istnienie umowy o szkolenie, jej szkoleniowy cel musi być wyraźny i dominujący względem nie tylko szkolenia teoretycznego, ale i praktycznego. Nie można dopuszczać do tego, by pod przykrywą szkolenia w istocie dochodziło jedynie do obniżenia wynagrodzenia pracownika i innych należnych mu świadczeń”. Jednocześnie Sąd ten zauważył, że: „Nawet jeżeli więc dojdzie do porozumienia między pracodawcą a pracownikiem, iż będzie on wykonywał czynności, które mają na celu podniesienie jego umiejętności i kwalifikacji, ale nie będą wśród nich wyraźnie przeważały czynności praktyczne zmierzające do realizacji tego celu, to w takim przypadku należy odrzucić twierdzenie, iż doszło do zawarcia osobnej umowy, przyjmując tezę, że podnoszenie kwalifikacji i umiejętności pracownika następuje w ramach realizowanego stosunku pracy”<sup>4</sup>. Z pełną aprobatą należy odnieść się powyższego stanowiska judykatury. Przecież ciągle świadczenie pracy prowadzi do nieustannego szkolenia swoich umiejętności – zdobywania doświadczenia oraz większej praktyki; chodzi jedynie o to, żeby wyłącznie w sytuacji gdy szkoleniowy cel świadczenia pracy jest wyraźny i dominujący w aspekcie praktycznym – zawierać umowę o szkolenie. Na co bowiem słusznie zwrócił uwagę ów Sąd, trzeba czuwać nad tym, by pod szyldem szkolenia w istocie nie dochodziło jedynie do obniżenia wynagrodzenia pracownika i innych należnych mu świadczeń.

W tym kontekście stosunkowo dobry był układ, gdy w ramach uczelni czy jednostki naukowej zatrudniano asystentów, którzy przygotowywali rozprawy doktorskie, będąc pracownikami. Oczywiście, układ ten nie wyłączał możliwości tworzenia studiów doktoranckich, ale ich istnienie miało wyraźnie akcesoryjny charakter (uzupełniający) w stosunku do przyjętego modelu kształcenia kadr naukowych w ramach pracowniczej asystentury.

<sup>4</sup> Sygn. akt I PK 144/04.

Taka właśnie sytuacja była pod rządami ustawy z dnia 4 maja 1982 r. o szkolnictwie wyższym<sup>5</sup>, w której nie przewidziano możliwości tworzenia studiów doktoranckich, co nie oznaczało, że nie było podstaw do ich powołania; obowiązywała bowiem ustawa z dnia 31 marca 1965 r. o stopniach naukowych i tytułach naukowych<sup>6</sup>, upoważniającą do wydawania przepisów wykonawczych w tej materii. Przy czym, co należy mocno podkreślić, z rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 10 lipca 1986 r. w sprawie studiów doktoranckich i stypendiów naukowych<sup>7</sup>, wydanych z upoważnienia wyżej wskazanej ustawy, wyraźnie wynika, że studia te mogły być tworzone w celu „zwiększenia efektywności kształcenia kadr w dyscyplinach i specjalnościach deficytowych lub priorytetowych”. Uwytknąć w tym miejscu należy to, że te właśnie studia doktoranckie były traktowane jako pewna przerwa w zatrudnieniu, w trakcie której przysługiwały jednak uprawnienia pracownicze wynikające ze stosunku pracy z wyjątkiem niektórych praw, a zwłaszcza prawa do wynagrodzenia.

To ułożenie nie przetrwało długo. Prowadzenie studiów doktoranckich zostało już uwzględnione w pochodzących z tej samej daty (z dnia 12 września 1990 r.) ustawach: o szkolnictwie wyższym<sup>8</sup> oraz tytule naukowym i stopniach naukowych<sup>9</sup>. W pierwszej z nich za jedno z zadań uczelni uznano przygotowanie kandydatów do samodzielnej pracy naukowej, dydaktycznej lub artystycznej, a za możliwą formę tej działalności właśnie prowadzenie studiów doktoranckich, bez jakiegokolwiek uściślenia, na czym ma polegać ich istota. Prawie tak samo lakoniczna jest regulacja zawarta w drugiej ustawie. Tak więc, o ile wcześniejsze unormowania dotyczące studiów doktoranckich nadawały im wyżej wskazaną akcesoryjną rolę w stosunku do przyjętego modelu kształcenia kadr naukowych w ramach pracowniczej asystentury, o tyle przepisy wykonawcze wydane na podstawie przepisu ust. 2 art. 36 ustawy z 12 września 1990 r. o tytule naukowym i stopniach naukowych<sup>10</sup> czyniły z tych studiów kuszącą, zwłaszcza ze względów finansowych, alternatywę dla zatrudniania asystentów i starszych asystentów, prowadząc do pojawienia się coraz bardziej widocznej tendencji do likwidacji stanowisk asystenckich<sup>11</sup>.

<sup>5</sup> J.t. z 1985 r., nr 42, poz. 201.

<sup>6</sup> J.t. z 1985 r., nr 42, poz. 202.

<sup>7</sup> Dz.U. nr 28, poz. 138.

<sup>8</sup> Dz.U. nr 65, poz. 385.

<sup>9</sup> Dz.U. nr 65, poz. 386.

<sup>10</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 czerwca 1991 r. w sprawie studiów doktoranckich i stypendiów naukowych, Dz.U. nr 58, poz. 249.

<sup>11</sup> Zwrócił na to uwagę w swoim opracowaniu Z. Góral, *Naukowo-prawne stosunki zatrudnienia*, (w:) *Zarys systemu prawa pracy*, red. K.W. Baran, oddane do druku.

Konkludując powyższe, należy powiedzieć, że wtłaczanie zjawiska pracy świadczonej przez doktoranta, który przygotowuje się na stanowisko pracownika naukowego bądź naukowo-dydaktycznego, w stosunek administracyjnoprawny – jest nienaturalne, bo nie odpowiada istocie tej pracy, w tym sensie, że nie pozwala jej wydobyć. W świetle obowiązujących przepisów doktorant bowiem oprócz tego, że pracuje naukowo, jest częścią zespołu i zarazem prowadzi działalność organizacyjną, czasem dydaktyczną, podobnie jak inni zatrudnieni w uczelni czy jednostce naukowej pracownicy. Kształcenie doktorantów w ramach studiów doktoranckich jest zaś jak najbardziej możliwe i dopuszczalne, a więc chodzi o przypadek, gdy sytuacja doktoranta będzie bardzo zbliżona do sytuacji studenta. Wówczas jednak nie ma możliwości, aby otrzymywał on jakiegokolwiek polecenia dotyczące pracy organizacyjnej i wręcz samodzielnie prowadził zajęcia dydaktyczne; w zasadzie tych dwóch rodzajów działalności nie powinien prowadzić w ogóle, a jeśli prowadzenie dydaktyki miałyby już wchodzić w rachubę, to na zasadzie kilkugodzinnej praktyki. Przy czym, mając na uwadze powyższe już można zauważyć, że prowadząc studia doktoranckie w celu kształcenia kadry, nie uzyskuje się tego celu wprost i na wysokim poziomie, ponieważ nie zachodzi tak pełna integracja tegoż doktoranta z zespołem, jaka byłaby możliwa (i zresztą pożądana, jeśli ma być w kadrze naukowej, czy naukowo-dydaktycznej), gdyby był pracownikiem.

## II.

Wyżej wskazane podejście, a więc przyjęcie, że zjawisko pracy doktoranta w świetle obowiązujących przepisów winno być ujęte w stosunek prawno-pracowniczy, pozwoliłoby również uwolnić się od patologii związanych z dzisiejszym ukształtowaniem stosunku prawnego łączącego doktoranta z uczelnią czy jednostką naukową. Ta patologia najbardziej widoczna jest na gruncie wynagrodzenia doktoranta. Zważyć bowiem należy, że ujęcie jego sytuacji prawnej w ramy stosunku pracy automatycznie czyni z niego pracownika i m.in. ma on prawo do wynagrodzenia, co więcej wynagrodzenia godziwego.

Tymczasem w świetle obowiązujących przepisów zapłata za pracę doktorantowi właściwie nie przysługuje. Zgodnie bowiem z przepisami art. 199, doktorant może otrzymać pomoc materialną w formie: 1) stypendium socjalnego; 2) zapomogi; 3) stypendium dla najlepszych doktorantów; 4) stypendium ministra za wybitne osiągnięcia. Zatem żadne z tych świadczeń nie stanowi ekwiwalentu za pracę, zresztą samo określenie „pomoc materialna”, jakkolwiek by nie definiować, nie oznacza wynagrodzenia za pracę. Wszyst-



kie te świadczenia nie przysługują również automatycznie, zaś po spełnieniu pewnych przesłanek, a więc może zdarzyć się sytuacja, w której doktorant nie będzie miał prawa do nawet jednego z tych świadczeń. Obok owych różnych form pomocy materialnej, istnieje dla doktoranta możliwość uzyskania stypendium z dotacji projakościowej czy stypendium od samorządu. Jednakże zważyć należy, że to stawia owego doktoranta w stanie niepewności co środków utrzymania. O owe stypendia można bowiem ubiegać się w drodze konkursu.

Co prawda, w przepisach art. 200 przewiduje się możliwość, że uczestnik stacjonarnych studiów doktoranckich może otrzymać stypendium doktoranckie, które nie jest niższe niż 60% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta ustalonego w przepisach o wynagradzaniu nauczycieli akademickich; decyzję o przyznaniu stypendium doktoranckiego, okresie jego pobierania oraz wysokości podejmuje w uczelni rektor, a w jednostce naukowej – jej dyrektor. Zważyć jednak należy, że mowa jest o „możliwości” przyznania, a więc ponownie pojawia się ryzyko, że doktorant świadczenia nie otrzyma. Ponadto, właściwie trudno powiedzieć, co tak naprawdę decyduje o przyznaniu tego stypendium poszczególnym doktorantom.

W kontekście powyższego można stwierdzić, że możliwa jest sytuacja, kiedy dany doktorant w ogóle nie uzyskuje żadnego świadczenia z tytułu odbywania studiów doktoranckich, które pozwoliłoby mu się utrzymać. Niejednokrotnie może być również tak, że otrzyma zaledwie stypendium socjalne i zapomogę, bowiem nie spełnił kryteriów dla uzyskania prawa do: 1) stypendium ministra za wybitne osiągnięcia czy 2) stypendium dla najlepszych doktorantów; z kolei stypendia doktoranckie nie były w danym roku przyznawane. W konsekwencji ów doktorant zasila coraz potężniejszą grupę żyjących poniżej minimum socjalnego. Właściwie trzeba się zastanawiać czy możliwe byłoby nawet ich zaliczenie do grupy tzw. biednych pracujących<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Kwestia pracujących biednych w ogóle wydaje się nietypowa, gdyż tradycyjnie do populacji biednych zaliczano tych, którzy z różnych względów nie pracują lub są ograniczeni na rynku pracy: bezrobotni, emeryci, samotne matki. Jednak obecnie sytuacja zaczyna się zmieniać, a grupą stosunkowo silnie reprezentowaną pośród biednych są biedni pracujący. Jak słusznie zauważono, ma się dziś do czynienia z rozłamem uniwersum pracy – z jednej strony można mówić o świecie pełnego zatrudnienia, które łączy się z wieloma przywilejami i wymiernymi korzyściami, także finansowymi, nadającymi pracownikowi „status obywateli ekonomicznych”, z drugiej strony pojawia się świat pracy zagrożonej, w którym nierzadko brak związku między pracą a dochodem, a pracownicy zaś skazani są na niepewność i ubóstwo. Można wręcz mówić o nowej klasie społecznej składającej się z ludzi osiągających dochody bliskie progowi ubóstwa. Do niedawna niskie zarobki otrzymywały zwłaszcza samotne matki, stażyści, a dziś także osoby młode z wysokim wykształceniem, ale z niewielkim – z natury rzeczy – stażem zawodowym, bądź osoby, którym do płacy minimalnej można zaliczyć np.

Na pewno w przypadku tak ukształtowanej pod względem wynagrodzeniowym sytuacji doktoranta, bezwzględnie należy mówić o naruszeniu jego godności, a więc przepisów art. 30 Konstytucji. Jak słusznie wskazał TK, w powołaniu się na doktrynę, godność człowieka również występuje jako „»godność osobowa« najbliższa temu, co może być określane prawem osobistości, obejmującym wartości życia psychicznego każdego człowieka oraz te wszystkie wartości, które określają podmiotową pozycję jednostki w społeczeństwie i które składają się, według powszechnej opinii, na szacunek należny każdej osobie.” Godność w tym znaczeniu może być przedmiotem naruszenia – stwierdził dalej Trybunał – „(...) może być »dotknięta« przez zachowania innych osób oraz regulacje prawne”. Jak przyjął Trybunał: „Te ostatnie, aby można było je uznać za sprzeczne (niezgodne) z zasadą chronioną art. 30 Konstytucji, musiałyby poniżać jednostkę, krzywdząc ją traktować, godzić w jej status obywatelski, społeczny czy zawodowy, wywołując usprawiedliwione okolicznościami intersubiektywne przeświadczenie, że jednostkę dotknęła poprzez takie regulacje prawne niesprawiedliwa, nieuzasadniona krzywda”<sup>13</sup>. W kontekście powyższego, postawienie pytania co do naruszenia godności doktoranta w świetle obowiązujących przepisów, wydaje się bardzo zasadne. Co więcej i o odpowiedź chyba nietrudno.

Słuszność twierdzenia o braku poszanowania godności ludzkiej przez przedmiotowe regulacje prawne, jest chyba jeszcze bardziej ewidentna, w kontekście wyroku TK z dnia 4 kwietnia 2001 r.<sup>14</sup>, w którym Trybunał ten wskazuje tak: „Zakaz naruszania godności człowieka ma charakter bezwzględny i dotyczy wszystkich. Natomiast obowiązek poszanowania i ochrony godności nałożony został na władze publiczne państwa. W konsekwencji wszelkie działania władz publicznych powinny z jednej strony uwzględniać istnienie pewnej sfery autonomii, w ramach której człowiek może się w pełni realizować społecznie, a z drugiej działania te nie mogą prowadzić do tworzenia sytuacji prawnych lub faktycznych odbierających jednostce poczucie godności. Przesłanką poszanowania tak rozumianej godności człowieka jest między innymi istnienie pewnego minimum materialnego, zapewniającego jednostce możliwość samodzielnego funkcjonowania w społeczeństwie oraz stworzenie każdemu człowiekowi szans na pełny rozwój osobowości w otaczającym go środowisku kulturowym i cywilizacyjnym”.

Nie da się również ukryć, że obecne uregulowanie prawnej sytuacji doktoranta nie kształtuje wysokiego etosu pracy młodego naukowca. Jeśli ów

---

dodatek za pracę w porze nocnej bądź dodatek za staż. A. Stanaszek, *Bieda (z) pracy, czyli o biednych pracujących we współczesnym świecie*, Kultura i Społeczeństwo 2004, nr 2, s. 143 i n.

<sup>13</sup> Wyrok TK z dnia 14 lipca 2003 r., SK 42/01.

<sup>14</sup> Sygn. akt K 11/00.

doktorant w ogóle zdążył się z nim zetknąć, to niewątpliwie bardzo często ów etos upada. Musi być bowiem zapewniony elementarny poziom zaspokojenia dóbr. Doktorant nie może pozostawać w stanie absolutnej niepewności co do minimum środków utrzymania, przynajmniej w wysokości płacy minimalnej.

Pokłosiem tego niefortunnego prawnego uregulowania sytuacji doktoranta są również kwestie ubezpieczeniowe jego dotyczące. Zgodnie z obowiązującymi przepisami, ma on bowiem prawo do ubezpieczenia społecznego i powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego na zasadach określonych w odrębnych przepisach. Po lekturze właściwych przepisów, łatwo można zauważyć, że nie jest on objęty obowiązkowymi ubezpieczeniami: emerytalnym i rentowym. Ma jedynie prawo do ubezpieczenia dobrowolnego. Co więcej, doktoranta nie dotyczy również system obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego oraz ubezpieczenia wypadkowego. Zaś okres studiów doktoranckich jest traktowany jedynie jako okres nieskładkowy.

Inną konsekwencją takiego określenia sytuacji prawnej doktoranta stanowi odmowa prawa do urlopu. Doktorant bowiem ma wyłącznie prawo do przerw wypoczynkowych w wymiarze nie przekraczającym ośmiu tygodni w ciągu roku, które powinny być wykorzystane w okresie wolnym od zajęć dydaktycznych. Nie jest przypadkowe, że ustawodawca nie posłużył się tym razem określeniem „urlop wypoczynkowy”; zbyt mocno kojarzy się ono z pozycją prawną pracownika. Jak można sądzić, celem owej przerwy (podobnie jak urlopu pracowniczego) ma być wypoczynek, ale od zajęć dydaktycznych, w których uczestniczy doktorant, a nie tych, które są przez niego prowadzone.

Poprzez odmowę uznania zjawiska odbywania studiów doktoranckich w uczelni bądź w jednostce naukowej jako pracy świadczonej w ramach stosunku pracy, wprowadza się ogromny zamęt. Wyraz apogeum tego zamętu dano w wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 25 kwietnia 2005 r., w którym stwierdzono, że praca świadczona przez doktoranta nie podlega ochronie. Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że czynności wykonywane przez doktoranta w ramach programu studiów w postaci prowadzenia zajęć dydaktycznych, nie mogą być uznane za „pracę” w znaczeniu, w jakim terminem tym posługuje się Konstytucja; w konsekwencji nie stosuje się do zjawiska owej pracy powołanych przez skarżącą: gwarancji konstytucyjnych oraz przepisów prawa pracy o wynagrodzeniu za pracę, nawet jeśli te czynności nie różnią się od czynności wykonywanych przez inne osoby w ramach stosunku pracy i za wynagrodzeniem<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> Sygn. akt 51/03.

Podsumowując powyższe rozważania, trzeba w pierwszej kolejności wskazać, że, biorąc pod uwagę istotę pracy doktoranta, określoną przepisami, ale również cel jakiego ma służyć kształcenie owego doktoranta, a więc przygotowywanie go do dalszej pracy naukowo-dydaktycznej czy naukowej – bez wątpienia należy stosunek prawny łączący jego z uczelnią czy jednostką naukową ująć w ramy stosunku pracy. Taka forma prawna zatrudnienia doktoranta to nie tylko obiektywnie lepsza materialnie i socjalnie dla niego sytuacja, ale przede wszystkim sytuacja pozwalająca na uzyskanie większych korzyści – zarówno po stronie doktoranta (uzyskującego stabilizację i warunki do dobrej pracy naukowej), ale także uczelni, która zyskuje pracownika i może go w pełni zintegrować z zespołem, wydając mu polecenia bez obawy, czy są one jeszcze dopuszczalne w ramach jego administracyjnoprawnego stosunku. Jednakże przede wszystkim powyższa propozycja stanowi jedyną drogę do rzeczywistego osiągnięcia celu w postaci wysokiego poziomu kształcenia kadr naukowo-dydaktycznych i naukowych. Nie można bowiem oczekiwać, że doktorant, którego narusza się godność osobistą, będzie rzeczywiście pracował z wielkim zaangażowaniem, ponieważ zwykły strach o przeżycie go sparaliżuje.

Tym samym, godząc się na utrzymanie studiów doktoranckich w formule, w której doktorant pozostaje w stosunku administracyjnoprawnym, trzeba mieć świadomość, przy zamiarze osiągnięcia celu w postaci wykształcenia dobrej kadry naukowej czy naukowo-dydaktycznej, nienaturalnego ułożenia relacji doktorant – uczelnia (jednostka naukowa) i zarazem nie pozwalającego przynieść rzeczywistych korzyści po obu stronach. Owa formuła mogłaby pozostać (przy zminimalizowaniu, a wręcz wyeliminowaniu działalności dydaktycznej i organizacyjnej doktoranta) dla osób chcących przygotować rozprawę doktorską, ale wiedzących, że potencjalnie nie tworzą przyszłej kadry naukowej czy dydaktycznej, bo nie ma takiego zapotrzebowania.



# Wady prawne decyzji dotyczących stypendiów doktoranckich w świetle orzecznictwa sądów administracyjnych

## 1. Wprowadzenie

Studia doktoranckie jako studia trzeciego stopnia, prowadzone na szeroką skalę na uczelniach wyższych i w instytutach naukowych, w istotny sposób wpłynęły na zmianę dotychczasowego modelu kariery naukowej w Polsce<sup>1</sup>. Dynamiczny rozwój tej formy kształcenia doktorantów i dochodzenia do uzyskania stopnia naukowego doktora jest postrzegany jako proces korzystny dla uczelni, ale zarazem stanowiący dla nich poważne wyzwania, związane między innymi z potrzebą zapewnienia doktorantom pomocy finansowej i zorganizowania oraz przeprowadzenia procedury udzielania takiej pomocy, pochodzącej z różnych źródeł.

Studenci studiów doktoranckich, jako młodzi naukowcy prowadzący własne badania na uczelniach wyższych, są w znacznej mierze uzależnieni od pomocy materialnej oferowanej przez jednostki kształcące doktorantów. Taka pomoc, udzielana zwłaszcza w formie stypendiów, może mieć zróżnicowany charakter. Niniejszy artykuł jest poświęcony wyłącznie dwóm podstawowym rodzajom stypendiów oferowanych studentom studiów doktoranckich, a mianowicie: stypendium dla najlepszych doktorantów i zwiększeniu stypendium doktoranckiego z dotacji projakościowej.

Podstawę materialnoprawną przyznania doktorantowi wyżej wymienionych stypendiów stanowi ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym<sup>2</sup>. Zgodnie z art. 199 ust. 5 pkt 1 i 2 p.s.w. stypendium może być przyznane na pierwszym roku studiów doktoranckich – doktorantowi,

---

<sup>1</sup> Zaznaczyć należy, że nadanie doktorantom statusu studenckiego może budzić pewne wątpliwości. Szerzej: M. Skąpski, *Charakter prawny studiów doktoranckich*, Państwo i Prawo 1998, Nr 2, s. 66-81.

<sup>2</sup> Prawo o szkolnictwie wyższym: tekst jedn. Dz.U. z 2012 r., poz. 572 ze zm.; dalej: „p.s.w.”.

k który osiągnął bardzo dobre wyniki w postępowaniu rekrutacyjnym, a także na drugim i kolejnych latach studiów doktoranckich – doktorantowi, który w roku akademickim poprzedzającym przyznanie stypendium spełnił łącznie określone warunki. Warunki te nakładają na doktoranta obowiązek, aby uzyskał on bardzo dobre lub dobre wyniki egzaminów objętych programem studiów doktoranckich, wykazał się postęпами w pracy naukowej i przygotowywaniu rozprawy doktorskiej oraz wykazał się szczególnym zaangażowaniem w pracy dydaktycznej (art. 199 ust. 5 pkt 2 lit. a-c p.s.w.). Z kolei zwiększenie stypendium doktoranckiego z dotacji projakościowej, o którym mowa w art. 200a ust. 1 p.s.w., przysługuje doktorantom wyróżniającym się w pracy naukowej i dydaktycznej. Uprawnienie do otrzymywania stypendium z dotacji projakościowej przysługuje nie więcej niż 30% najlepszych doktorantów na poszczególnych latach studiów doktoranckich.

W dalszej części niniejszego artykułu stypendium dla najlepszych doktorantów i zwiększenie stypendium doktoranckiego z dotacji projakościowej będą omawiane łącznie jako „stypendia doktoranckie”.

Sądy administracyjne wielokrotnie kontrolowały rozstrzygnięcia podejmowane w indywidualnych sprawach przez organy szkół wyższych, a zwłaszcza decyzje odmawiające przyznania doktorantom stypendiów doktoranckich<sup>3</sup>. Zanim jednak omówione zostanie orzecznictwo sądowoadministracyjne w tym zakresie, zasadne jest podanie podstawy prawnej, z której wynika umocowanie sądów administracyjnych do orzekania w tym przedmiocie. Podstawę materialnoprawną do orzekania przez sądy administracyjne w takich sprawach stanowi art. 207 ust. 1 p.s.w., zgodnie z którym do decyzji podjętych przez organy uczelni, kierownika studiów doktoranckich lub dyrektora jednostki naukowej w indywidualnych sprawach studentów i doktorantów stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – kodeks postępowania administracyjnego oraz przepisy o zaskarżaniu decyzji do sądu administracyjnego<sup>4</sup>.

## **2. Stwierdzenie nieważności decyzji stypendialnych z uwagi na rażące naruszenie prawa**

Przechodząc do analizy orzecznictwa sądów administracyjnych w tych sprawach, w pierwszej kolejności należy zauważyć, że sądy te stwierdzały

---

<sup>3</sup> M. Miłoś, A. Bochentyn, P. Glejt, *Przegląd orzecznictwa sądowego w zakresie spraw administracyjnych rozstrzyganych w drodze decyzji administracyjnej przez podmioty spoza struktury państwa i samorządu terytorialnego*, Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa, 2014, Nr 1, s. 40.

<sup>4</sup> Kodeks postępowania administracyjnego: tekst jedn. Dz.U. z 2013 r., poz. 267 ze zm.; dalej: „k.p.a.”.

nieważność zaskarżonych decyzji dotyczących stypendiów doktoranckich, z uwagi na ich wydanie z rażącym naruszeniem prawa. Podstawę prawną do takiego działania stanowił art. 145 §1 pkt 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi, zgodnie z którym sąd, uwzględniając skargę na decyzję, stwierdzał nieważność decyzji w całości lub w części, jeżeli zachodziły przyczyny określone m.in. w art. 156 k.p.a.<sup>5</sup> Z kolei stwierdzenie nieważności decyzji na podstawie art. 156 §1 pkt 2 k.p.a. następowało wówczas, gdy decyzja taka została wydana bez podstawy prawnej lub z rażącym naruszeniem prawa.

W kontekście stwierdzenia przez sądy administracyjne nieważności decyzji stypendialnych należy zwrócić uwagę na to, że decyzje dotyczące stypendiów doktoranckich, jako wydawane w pierwszej instancji przez rektora, są ostateczne i stosuje się do nich odpowiednio art. 127 §3 k.p.a., o czym stanowi art. 207 ust. 2 p.s.w. Oznacza to w szczególności, że od decyzji w przedmiocie stypendiów doktoranckich wydanych w pierwszej instancji nie służy odwołanie, jednakże strona niezadowolona z decyzji może zwrócić się do organu uczelni wyższej z wnioskiem o ponowne rozpatrzenie sprawy. Do wniosku tego stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące odwołania od decyzji. Powyższe twierdzenia prowadzą do wniosku, że organ uczelni, rozpatrując ponownie sprawę w przedmiocie stypendiów doktoranckich, zobowiązany jest do wydania jednej z decyzji, o której mowa w art. 138 §1 k.p.a. Organ uczelni wydaje zatem decyzję, w której: 1) utrzymuje w mocy zaskarżoną decyzję albo 2) uchyla zaskarżoną decyzję w całości albo w części i w tym zakresie orzeka co do istoty sprawy albo uchylając tę decyzję – umarza postępowanie pierwszej instancji w całości albo w części, albo 3) umarza postępowanie odwoławcze. W związku z powyższym w orzecnictwie sądów administracyjnych uznano, że decyzje stypendialne wydane na etapie ponownego rozpatrzenia sprawy, a zawierające rozstrzygnięcie o treści: „nie przyznać stypendium” albo „odmówić przyznania stypendium” nie odpowiadają żadnemu z rozstrzygnięć przewidzianych w art. 138 §1 k.p.a. i tym samym rażąco naruszają prawo<sup>6</sup>. Określone bowiem w art. 138 §1 i 2 k.p.a. rodzaje rozstrzygnięć są bezwzględnie wiążące dla organu w tym znaczeniu, że decyzja, która nie mieści się w ramach tego przepisu stanowi rażące naruszenie prawa<sup>7</sup>. Należy odnotować, że nie

<sup>5</sup> Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi: tekst jedn. Dz.U. z 2012 r., poz. 270 ze zm.; dalej: „p.p.s.a.”.

<sup>6</sup> Por. wyrok WSA w Poznaniu z dnia 29 sierpnia 2013 r., sygn. akt II SA/Po 657/13 i wyrok WSA w Warszawie z dnia 22 września 2015 r., sygn. akt II SA/WA 363/15. Wszystkie cytowane orzeczenia znajdują się w Internecie, w Centralnej Bazie Orzeczeń Sądów Administracyjnych (dalej: „CBOŚA”), pod adresem: <http://orzeczenia.nsa.gov.pl/>.

<sup>7</sup> Por. teza wyroku NSA z dnia 10 marca 1993 r., sygn. akt IV SA 1245/92, CBOŚA.



wszystkie sądy administracyjne jednakowo postrzegały analizowany problem, bowiem niektóre z nich nie stwierdzały w takich przypadkach rażącego naruszenia prawa, a jedynie uchylały zaskarżone decyzje z uwagi na naruszenie przepisów prawa procesowego, czyli przepisów k.p.a.<sup>8</sup>

Wyżej przedstawiona wada prawna, a więc rozstrzygnięcie sprawy z pominięciem art. 138 § 1 k.p.a., skutkowało z reguły uznaniem przez sąd, że decyzja taką wadą obarczona w sposób rażący naruszała prawo. To z kolei powinno skutkować wyeliminowaniem takiej decyzji z obrotu prawnego w związku z zastosowaniem przez sąd administracyjny instytucji stwierdzenia jej nieważności. Powyższe stanowisko sądów w pełni zasługuje na aprobatę. Należy zgodzić się, że najpoważniejsze wady o charakterze proceduralnym, którymi obarczone są decyzje dotyczące stypendiów doktorskich, powinny – w następstwie ich rozpoznania przez sądy administracyjne – doprowadzić do stwierdzenia nieważności tych decyzji w przypadku spełnienia się jednej z przesłanek enumeratywnie wymienionych w art. 156 k.p.a. Co istotne, rozstrzygnięcie sądu nie wymaga w takim przypadku wcześniejszego ustalenia, że ujawniona wada mogła mieć wpływ na wynik sprawy<sup>9</sup>.

### **3. Uchylenie decyzji stypendialnych w przypadku stwierdzenia naruszenia prawa materialnego, naruszenia prawa dającego podstawę do wznowienia postępowania administracyjnego oraz innego naruszenia przepisów postępowania**

Kontynuując analizę orzecznictwa sądów administracyjnych, należy dalej zauważyć, że sądy te uchylały zaskarżone decyzje dotyczące stypendiów doktorskich z uwagi na inne wady prawne, niż wymienione wyżej, w pkt 2.

I tak, zgodnie z art. 145 § 1 pkt 1 p.p.s.a., uchylenie zaskarżonej decyzji jest możliwe w przypadku stwierdzenia przez sąd: a) naruszenia prawa materialnego, które miało wpływ na wynik sprawy; b) naruszenia prawa dające podstawę do wznowienia postępowania administracyjnego; c) innego naruszenia przepisów postępowania, jeżeli mogło ono mieć istotny wpływ na wynik sprawy.

---

<sup>8</sup> Por. wyrok WSA w Bydgoszczy z dnia 24 kwietnia 2013 r., sygn. akt II SA/Bd 970/12, CBOSA.

<sup>9</sup> B. Dauter, B. Gruszczyński, A. Kabat, M. Niezgódka-Medek, *Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 417.

W pierwszej kolejności należy poddać analizie wady prawne skutkujące naruszeniem przez organy uczelni powyższych norm prawa materialnego. Otóż każde rozstrzygnięcie w przedmiocie stypendiów doktoranckich opiera się na określonych kryteriach. Kryteria te są z reguły przewidziane w uczelnianych zarządzeniach, wydawanych przez umocowany do tego organ uczelni, a następnie są one precyzowane w ramach bardziej szczegółowych, wydziałowych zasad przyznawania stypendiów, które stanowią załącznik do ogólnych zarządzeń. Podkreślenia wymaga fakt, że upoważnienie organów uczelni do wydawania stosownych zarządzeń wynika z art. 201 p.s.w. oraz z postanowień rozporządzeń wykonawczych, wydanych na podstawie tej ustawy.

W orzecznictwie sądów administracyjnych wskazano, że powyższe kryteria są wyłącznymi przesłankami, na podstawie których możliwe jest wydanie decyzji w przedmiocie stypendiów doktoranckich. Przykładowo, sąd zauważył, że kwestia oceny postępów w przygotowywaniu rozprawy doktorskiej nie została ujęta ani w regulaminie, ani w dodatkowych kryteriach, wobec czego nie powinna być w ogóle brana pod uwagę przy rozważaniu przyznania doktorantowi zwiększenia stypendium doktoranckiego z dotacji projałościowej. Uwzględnienie takiego kryterium w zaskarżonej decyzji wskazuje natomiast na arbitralność rozstrzygnięcia organu wydającego to rozstrzygnięcie<sup>10</sup>. Z powyższego wynika wprost, że nie jest możliwe wydanie decyzji stypendialnych na podstawie innych przesłanek, niż wynikających z kryteriów ustalonych na podstawie art. 201 p.s.w., z rozporządzeń wykonawczych do tej ustawy oraz z uczelnianych zarządzeń (inaczej np. regulaminów) i wydziałowych zasad (inaczej np. dodatkowych kryteriów).

Należy w tym kontekście podkreślić znaczenie zasady ogólnej hierarchii aktów prawnych, a więc zgodności aktów niższego rzędu z aktami wyższego rzędu. W świetle tej zasady wydziałowe kryteria muszą być zgodne z kryteriami uczelnianymi, które z kolei muszą odpowiadać przepisom zawartym w rozporządzeniach wykonawczych do p.s.w.<sup>11</sup> Przykładowo, nie jest możliwe na etapie konstruowania wydziałowych zasad przyznawania stypendiów doktoranckich wprowadzanie takich kryteriów, które byłyby niezgodne z uczelnianymi zasadami lub rozporządzeniami wykonawczymi do p.s.w. W sposób oczywisty kryteria te nie mogą także naruszać zasad ogólnych przyznawania stypendiów, które zostały ustanowione właśnie w p.s.w. Jak wskazano w doktrynie, z uwagi na dużą liczbę potencjalnych

---

<sup>10</sup> Por. wyrok WSA w Poznaniu z dnia 16 października 2013 r., sygn. akt II SA/Po 312/13, CBOSA.

<sup>11</sup> Por. wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 26 kwietnia 2011 r., sygn. akt IV SA/Wr 75/11, CBOSA.

kandydatów do stypendium doktoranckiego i rywalizację w staraniach o jego otrzymanie – wypracowanie jasnych, sprawiedliwych i miarodajnych kryteriów oceny dorobku doktorantów przez poszczególne jednostki naukowe wydaje się dość istotne<sup>12</sup>.

W drugiej kolejności należy poddać analizie wady prawne dające podstawę do wznowienia postępowania administracyjnego. W kontekście decyzji dotyczących stypendiów doktoranckich wady te koncentrują się wokół wydania takich decyzji przez nieuprawnioną osobę, a więc pracownika organu uczelni wyższej, który powinien w sprawie podlegać wyłączeniu. Uwzględniając bowiem treść art. 207 § 2 p.s.w. należy wskazać, że z art. 127 § 3 k.p.a. wynika, iż do wniosku o ponowne rozpoznanie sprawy stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące odwołań, które z kolei na mocy art. 140 k.p.a. odsyłają w sprawach nieuregulowanych do odpowiedniego stosowania przepisów o postępowaniu przed organami pierwszej instancji. Przywołane uregulowania prowadzą do wniosku, że organy drugiej instancji zobligowane są do stosowania wszystkich przepisów zawartych w Dziale I k.p.a., zatytułowanym „Przepisy ogólne”, w tym art. 24 § 1 pkt 5 k.p.a., według którego pracownik organu administracji publicznej podlega wyłączeniu od udziału w postępowaniu w sprawie, w której brał udział w wydaniu zaskarżonej decyzji<sup>13</sup>. Niedopuszczalne jest zatem wydanie decyzji w dwóch instancjach przez tego samego pracownika, a stwierdzone naruszenie prawa daje przy tym podstawę do wznowienia postępowania administracyjnego<sup>14</sup>. Zgodnie bowiem z art. 145 § 1 pkt 3 k.p.a. w sprawie zakończonej decyzją ostateczną wznawia się postępowanie, jeżeli decyzja wydana została między innymi przez pracownika, który podlega wyłączeniu stosownie do art. 24 k.p.a.<sup>15</sup> Analiza przywołanego orzecznictwa sądów administracyjnych w kontekście wydania przez organy uczelni wyższych decyzji naruszających prawo i dających podstawę do wznowienia postępowania administracyjnego prowadzi do wniosku, że zasadne jest stosowanie w takich przypadkach art. 145 § 1 pkt 1 lit. b) p.p.s.a.

Na swoje usprawiedliwienie organy uczelni wyższych wskazują, że tylko upoważniony przez organ pracownik uczelni (np. prorektor ds. kształcenia upoważniony przez rektora) może wydawać decyzje w przedmiocie

---

<sup>12</sup> M. Małecki, K. Mamak, *Kryteria oceny dorobku doktorantów*, Państwo i Prawo 2014, Nr 11, s. 92.

<sup>13</sup> Por. wyrok WSA w Poznaniu z dnia 26 marca 2014 r., sygn. akt IV SA/Po 96/14, CBOSA.

<sup>14</sup> Por. wyrok WSA w Lublinie z dnia 23 maja 2013 r., sygn. akt III SA/Lu 152/13 i wyrok WSA w Warszawie z dnia 25 listopada 2015 r., sygn. akt VIII SA/Wa 447/15, CBOSA.

<sup>15</sup> Por. wyrok WSA w Szczecinie z dnia 14 marca 2013 r., sygn. akt II SA/Sz 1356/12, CBOSA.

stypendiów doktoranckich i nie jest zasadne upoważnienie dodatkowego pracownika organu do wydawania decyzji w tym przedmiocie w ramach ponownego rozpoznania wniosku o ich przyznanie. Takie stanowisko nie zasługuje jednak na aprobatę. Nie istnieją bowiem żadne przeszkody formalne, które uniemożliwiałyby rektorowi upoważnienie innego pracownika organu do wydawania decyzji stypendialnych w związku z wnioskami o ponowne rozpoznanie sprawy. Podstawę prawną takiego upoważnienia stanowi art. 268a k.p.a., zgodnie z którym organ administracji publicznej może upoważniać, w formie pisemnej, pracowników obsługujących ten organ do załatwiania spraw w jego imieniu w ustalonym zakresie, a w szczególności do wydawania decyzji administracyjnych, postanowień i zaświadczeń. Ponadto nie istnieją żadne ograniczenia, które uniemożliwiałyby rektorowi osobiście – jako organowi uczelni wyższej – wydanie takiej decyzji. Tylko bowiem rektor państwowej uczelni wyższej jako piastun funkcji organu nie podlega wyłączeniu przy ponownym rozpoznaniu sprawy<sup>16</sup>. Należy podkreślić, że celem wyłączenia pracownika organu jest zapewnienie bezstronności w postępowaniu odwoławczym, a więc nie można akceptować sytuacji, w której pracownik biorący udział w wydaniu zaskarżonej decyzji będzie następnie brał udział w postępowaniu, którego celem jest ocena prawidłowości tej decyzji<sup>17</sup>.

W trzeciej kolejności należy poddać analizie wady prawne skutkujące naruszeniem przez organy uczelni wyższych norm prawa procesowego. Naruszenie norm prawa procesowego, a konkretnie norm wynikających z przepisów k.p.a., stanowi najliczniej występujące wady prawne, którymi obarczone są decyzje dotyczące stypendiów doktoranckich. Sądy administracyjne zauważyły, że decyzje stypendialne są niekiedy całkowicie sprzeczne z podstawowymi zasadami postępowania administracyjnego (art. 7, art. 8, art. 11 k.p.a.), a ich uzasadnienie nie spełnia wymogów określonych w art. 107 § 3 k.p.a.<sup>18</sup> Stosownie bowiem do dyspozycji zawartych w k.p.a. organy administracji publicznej (tutaj organy uczelni wyższej) z urzędu lub na wniosek podejmują wszelkie czynności niezbędne do dokładnego wyjaśnienia stanu faktycznego sprawy oraz jej załatwienia, mając na względzie interes społeczny i słuszny interes obywateli (art. 7), jednocześnie prowadząc postępowanie w sposób budzący zaufanie jego uczestników do władzy publicznej (art. 8) i wyjaśniając stronom zasadność przesłanek, którymi kie-

<sup>16</sup> Por. wyrok NSA z dnia 8 stycznia 2015 r., sygn. akt II GSK 2000/13, CBOSA.

<sup>17</sup> M. Jaśkowska, A. Wróbel, *Komentarz aktualizowany do art. 24 Kodeksu postępowania administracyjnego*, LEX/el., 2015.

<sup>18</sup> Por. wyrok WSA w Bydgoszczy z dnia 24 kwietnia 2013 r., sygn. akt II SA/Bd 970/12, CBOSA.

rują się przy załatwieniu sprawy (art. 11). Organy te są obowiązane w sposób wyczerpujący zebrać i rozpatrzyć cały materiał dowodowy (art. 77 § 1), a w uzasadnieniu podjętego rozstrzygnięcia muszą wskazać na fakty, które uznały za udowodnione, dowody, na których się oparły oraz przyczyny, z powodu których innym dowodom odmówiły wiarygodności i mocy dowodowej, zaś uzasadnienie prawne musi zawierać wyjaśnienie podstawy prawnej decyzji, z przytoczeniem przepisów prawa (107 § 3).

W następstwie stwierdzonych naruszeń prawa procesowego sądy administracyjne uznawały, że dokonana przez organy uczelni wyższych ocena wniosku o przyznanie stypendium doktoranckiego jest całkowicie dowolna, nieuzasadniona, a dodatkowo uniemożliwia dokonanie rzetelnej kontroli jej prawidłowości. Wątpliwości sądów budził w szczególności fakt lakonicznego uzasadnienia decyzji odmawiającej przyznania stypendiów doktoranckich<sup>19</sup>. Sądy zauważyły, że w uzasadnieniu rozstrzygnięcia właściwy organ wskazał jedynie liczbę punktów otrzymanych przez doktoranta, która uprawniała studenta do uzyskania stypendium. Brak jednak było wyjaśnienia, na jakiej podstawie przyznano taką a nie inną liczbę punktów, ewentualnie, z jakiej przyczyny nie przyznano w ogóle punktów za określone dokonania naukowe czy dydaktyczne<sup>20</sup>.

Podkreślenia wymaga fakt, że w świetle orzecznictwa sądów administracyjnych, uzasadnienie decyzji dotyczącej stypendiów doktoranckich spełnia wymogi art. 107 § 3 k.p.a. wówczas, jeżeli wskazuje nie tylko na sumę uzyskanych punktów, lecz także na uzyskaną punktację w każdej z wyszczególnionych dziedzin. W przeciwnym wypadku kontrola prowadzona przez sądy administracyjne, jakiej poddane są decyzje podjęte w tej materii, nie jest możliwa<sup>21</sup>.

W kontekście naruszenia przez organy uczelni wyższych norm prawa procesowego sądy administracyjne podkreśliły, że decyzje dotyczące stypendiów doktoranckich, a w szczególności dokonana ocena osiągnięć doktoranta, wydawana jest w ramach uznania administracyjnego, które pozwala organowi na swobodną ocenę stanu faktycznego. Dowolność ta jest jednak pozorna, gdyż wskazany wyżej art. 107 § 3 k.p.a. obliuguje organ do dokładnego i przekonującego wyjaśnienia podjętego rozstrzygnięcia. W takiej sytuacji organ w uzasadnieniu musi wskazać motywy jakimi kierował się roz-

<sup>19</sup> Por. wyrok WSA w Poznaniu z dnia 16 października 2013 r., sygn. akt II SA/Po 312/13, CBOSA.

<sup>20</sup> Por. wyrok WSA w Bydgoszczy z dnia 24 kwietnia 2013 r., sygn. akt II SA/Bd 970/12, CBOSA.

<sup>21</sup> Por. wyrok WSA w Krakowie z dnia 21 listopada 2013 r., sygn. akt III SA/Kr 145/13, CBOSA.

strzygając sprawę w taki, a nie inny sposób. Oznacza to obowiązek uzasadnienia i wyjaśnienia przyznania poszczególnej liczby punktów, odpowiadających ocenie poszczególnych osiągnięć doktoranta<sup>22</sup>.

Powyższe stanowisko, ugruntowane w orzecznictwie sądów administracyjnych, zasługuje w pełni na aprobatę. Nie ulega wątpliwości, że dokładne wyjaśnienie i uzasadnienie przez organ motywów rozstrzygnięcia w przedmiocie przyznania – a tym bardziej odmowy przyznania stypendiów doktoranckich, stanowi dla doktoranta bardzo istotną informację. Od decyzji tych zależy często możliwość niepodejmowania przez doktoranta zatrudnienia i poświęcenia się jedynie prowadzeniu badań naukowych. Oczywiście jest, że aktualna kondycja finansowa uczelni wyższych nie pozwala na pełne przyznawanie wszystkich możliwych form pomocy materialnej wszystkim uczestnikom studiów doktoranckich. Nie oznacza to jednak, że organy uczelni wyższych są zwolnione z obowiązku obszernego i wyczerpującego uzasadniania swoich rozstrzygnięć.

#### **4. Zakres uznania administracyjnego organów uczelni wyższej**

Zaznaczyć należy, że wbrew częstemu oczekiwaniu skarżących, sądy administracyjne nie są uprawnione do zastępowania organów administracji w rozstrzyganiu sprawy administracyjnej, a zatem nie posiadają kompetencji do orzekania o spełnieniu, bądź niespełnieniu przesłanki do przyznania spornego stypendium. Tym bardziej że, zgodnie z dyspozycją art. 200 p.s.w., decyzje w tym przedmiocie rektor podejmuje w ramach uznania administracyjnego, a więc może przyznać to stypendium doktorantom spełniającym ustalone kryteria, ale nie jest do tego zobligowany. Ograniczenie stanowi między innymi wielkość posiadanych na ten cel środków finansowych i liczba doktorantów ubiegających się w całej uczelni publicznej o jego uzyskanie<sup>23</sup>.

Z drugiej jednak strony, w orzecznictwie sądów administracyjnych podkreśla się, że w związku z wydawaniem decyzji o charakterze uznaniowym, na organie administracji ciąży obowiązek szczególnie starannego sporządzenia ich uzasadnienia, zwłaszcza w odniesieniu do decyzji dla strony negatywnych. Ze względu na możliwy do podniesienia zarzut niewłaściwego

---

<sup>22</sup> Por. wyrok WSA w Bydgoszczy z dnia 3 grudnia 2013 r., sygn. akt II SA/Bd 345/13, CBOSA.

<sup>23</sup> Ibidem.

korzystania z uznania administracyjnego (przekroczenia granic tego uznania), obowiązki w zakresie uzasadnienia decyzji są większe wobec organu orzekającego w ramach uznania administracyjnego, aniżeli w przypadku orzekania w ramach ustawowego związania. Uzasadnienie decyzji powinno stwarzać możliwość kontroli przez stronę oraz sąd prawidłowości toku rozumowania organu ją wydającego oraz motywów rozstrzygnięcia. Brak prawidłowego uzasadnienia uniemożliwia bowiem ustalenie, czy organ nie przekroczył granic przyznanego mu zakresu uznania administracyjnego. Może się tak zdarzyć, że wobec większej liczby doktorantów spełniających kryteria przyznania stypendium w stosunku do wysokości zabezpieczonych w budżecie na ten cel środków, nie wszystkie ubiegające się o stypendium osoby otrzymają taką pomoc, lecz jedynie te, które mają największe osiągnięcia. Jednakże w uzasadnieniu decyzji odmawiającej przyznania stypendium musi zostać wskazane, dlaczego nie wszystkie zgłoszone przez doktora dokonania uzyskały określone punkty<sup>24</sup>. Powyższe stanowisko zaprezentowane przez WSA w Warszawie zasługuje na aprobatę.

Zdaniem organów uczelni wyższych, w kontekście wyrażonej w art. 77 Konstytucji RP autonomii szkół wyższych, decyzje ich organów nie muszą spełniać tak surowych kryteriów, jak decyzje organów administracyjnych<sup>25</sup>. Należy jednak podkreślić, że w orzecznictwie sądów administracyjnych przyjmuje się jednolicie, iż odpowiednie stosowanie przepisów k.p.a., w rozumieniu art. 207 p.s.w., polega na zachowaniu przez organ minimum procedury administracyjnej, niezbędnej do załatwienia sprawy i zagwarantowania ustawowych uprawnień strony, przy uwzględnieniu specyfiki szkoły wyższej. Nakaz ten należy rozumieć tak, że wszystkie gwarancje, jakie przysługują adresatowi decyzji administracyjnej na podstawie przepisów k.p.a., winny mieć zastosowanie także do adresata decyzji podjętych przez organy uczelni w indywidualnych sprawach studenckich, chyba że szczególne cechy sprawy wprost to uniemożliwiają<sup>26</sup>. Odpowiednie stosowanie przepisów k.p.a. oznacza, że pewne jego regulacje znajdą zastosowanie wprost, inne z pewnymi modyfikacjami, natomiast jeszcze inne – z uwagi na specyfikę podmiotu, jakim jest uczelnia wyższa – nie będą miały zastosowania przed tym organem, który tylko pełni funkcję organu administracji publicznej w ściśle określonym zakresie spraw wyznaczonych w art. 207 ust. 1 p.s.w.<sup>27</sup>

<sup>24</sup> Por. wyrok WSA w Warszawie z dnia 1 lipca 2015 r., sygn. akt II SA/Wa 1859/14, CBOSA.

<sup>25</sup> Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.: Dz.U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483.

<sup>26</sup> Por. wyrok WSA w Poznaniu z dnia 20 października 2015 r., sygn. akt II SA/Po 448/15, CBOSA.

<sup>27</sup> Por. wyrok WSA w Poznaniu z dnia 3 kwietnia 2014 r., sygn. akt II SA/Po 944/13 i wyrok WSA w Bydgoszczy z dnia 4 marca 2014 r., II SA/Bd 1597/13, CBOSA.

## 5. Podsumowanie

W doktrynie przedmiotu podkreśla się, że prawo do nauki oraz prawo swobodnego prowadzenia badań naukowych to jedne z podstawowych praw zagwarantowanych przepisami Konstytucji RP, a gwarantem ich najpełniejszej realizacji jest przyznana uczelniom autonomia<sup>28</sup>.

Zaprezentowana w niniejszym artykule problematyka badawcza jest wielowątkowa. Nawiązuje ona zarówno do zasady autonomii uczelni wyższych, jak również do ich obowiązków wobec specyficznej grupy, jaką stanowią uczestnicy studiów trzeciego stopnia, a więc doktoranci. Nie ulega wątpliwości, że w procesie przygotowywania i wydawania decyzji w przedmiocie stypendiów doktoranckich należy uwzględnić zarówno uzasadnione potrzeby materialne samych doktorantów, jak również limitowane możliwości finansowe uczelni wyższych.

Wprowadzenie bolońskiego projektu studiów trójstopniowych spowodowało, że studenci studiów doktoranckich stali się znaczącą grupą realizującą zarówno swoje własne zadania naukowe i obowiązki dydaktyczne, jak również uczestniczącą w realizacji znaczących projektów naukowych w ramach macierzystych uczelni. W związku z tym zrozumiałe jest, że tak użyteczna dla uczelni grupa doktorantów ma wobec nich określone oczekiwania – zarówno finansowe, jak również związane z perspektywami zawodowymi na przyszłość. Niestety zarówno te pierwsze, jak i te drugie oczekiwania doktorantów są bardzo trudne do realizacji przez uczelnie. Wynika to zwłaszcza z określonej kondycji finansowej uczelni wyższych. Sytuacja ta nie zwalnia jednak uczelni z obowiązku dołożenia należytej staranności w procesie rozpatrywania wniosków o stypendia doktoranckie w ramach procedury zgodnej z przepisami k.p.a. Jak słusznie zauważono w doktrynie, stosowanie norm k.p.a. do postępowań organów uczelni w sprawach studenckich i doktoranckich, chociaż odpowiednie, powinno następować w sposób najbardziej zbliżony do tego, w jakim normy te funkcjonują na gruncie procedury administracyjnej<sup>29</sup>.

Powołane wyżej orzecznictwo sądów administracyjnych jednoznacznie dowodzi istnienia zróżnicowanych wad prawnych decyzji podejmowanych przez organy uczelni w przedmiocie stypendiów doktoranckich. W większości przypadków sądy te wskazywały na naruszenie przez organy uczelni wyższych przepisów prawa procesowego, a więc procedury administracyj-

---

<sup>28</sup> P. Dańczak, *Decyzja administracyjna w indywidualnych sprawach studentów i doktorantów*, Warszawa 2015, s. 15.

<sup>29</sup> A. Jakubowski, *Status prawny studentów i doktorantów w relacjach ze szkołą wyższą*, Państwo i Prawo 2011, Nr 11, s. 66.



nej. Nawet jeżeli przyjąć, że przy poszanowaniu autonomii uczelni wyższych uznanie administracyjne organów tych uczelni ma bardzo szerokie zastosowanie – nie oznacza to, że organy wydające decyzje w przedmiocie stypendiów doktoranckich są zwolnione z obowiązku stosowania procedury administracyjnej. Stanowisko to bardzo dobrze odzwierciedla uzasadnienie wyroku NSA z dnia 9 marca 2009 r. o sygn. akt I OSK 1384/09, w którym sąd ten wyraźnie stwierdził, że: „Działanie organów administracji publicznej, nawet w tak specyficznej sferze życia społecznego, jaką jest nauka, zawsze musi być działaniem w granicach i na podstawie prawa. W związku z powyższym stanowisko, że w stosunku do szkół wyższych ww. obowiązek uchyla ich autonomia, nie zasługuje na aprobatę”<sup>30</sup>.

---

<sup>30</sup> Wyrok opublikowany w CBOSA.

## Konferencja „Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego”

---

Oddaję głos Panu Profesorowi Krasowskiemu.

**Profesor Krzysztof Krasowski:** Szanowni Państwo, Drodzy Goście. Na wstępie chciałem podziękować za to, że uczestnicy panelu, wprawdzie nie wszyscy, ale w znakomitej większości – dojechali. To nasze posiedzenie popołudniowe będzie miało jakby dwie części, tzn. w pierwszej mamy tutaj listę kilku spośród Państwa, którzy chcieliście pewnie odnieść się do tych referatów wygłoszonych przed przerwą i może w takiej kolejności, w jakiej mam tutaj osoby zapisane, chciałbym prosić o głos Panią Bożenę Karpińską. Bardzo proszę.

**Bożena Karpińska:** Szanowni Państwo. Przyszło mi prezentować jedną z prywatnych uczelni naszego kraju Wyższą Szkołę Gospodarki w Bydgoszczy, gdzie pełnię funkcję dyrektora personalnego, ale też na marginesie, jestem nauczycielem akademickim i raczkuję dopiero w tej sferze badawczo-naukowej. Szanowni Państwo, tutaj Pan Profesor Stelina był uprzejmy w swoim wystąpieniu wspomnieć o tych proporcjach w zatrudnieniu, głównie pracowników etatowych na uczelniach publicznych i w sektorze prywatnym tej branży. I nie ma co ukrywać, że faktycznie problem zatrudnienia na umowach cywilnoprawnych jest zdecydowanie większy niż na uczelniach państwowych. Stąd też moja prośba, korzystając z okazji i obecności gremium, czy istniałaby możliwość, żeby do końca zinterpretować wykładnię prawa w zakresie kwestionowania wykładu jako umowa o dzieło, a nie umowa zlecenie. Borykam się jako dyrektor personalny od trzech lat z walką nieustanną z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, niejednokrotnie kończącą się w ZUS-ie. Wiem, że to nie jest jakby motto dzisiejszego spotkania, ale jest to też zatrudnienie nauczycieli akademickich, tylko w innej formule. Czy mogłabym zatem prosić Państwa o zajęcie głosu w tej sprawie, czy możemy liczyć na jakąś jednoznaczną interpretację, która nie będzie się skupiać tylko na tym czy w samej treści umowy jest napisane, że wykład jest

wyłożony na podstawie autorskich programów, no bo dochodziło już przy interpretacji Zakładów Ubezpieczeń Społecznych do takich absurdów, że sama treść umowy, w sensie tego przedmiotu umowy, gwarantowała to, czy coś jest umową o dzieło, czy też nie jest.

**Krzysztof Krasowski:** Dziękuję bardzo. Jeżeli mam pierwszy się odnieść, prosząc potem może Państwa do ewentualnych uzupełnień, to jest pewien problem, faktycznie, ale ja chciałbym przypomnieć, że chyba wykładnia stosownych przepisów Ministerstwa Finansów, ona chyba się nie zmieniła i przypominam sobie taką wykładnię, której dokonał swego czasu Pan Minister Modzelewski, to były chyba jeszcze lata 90., w której to interpretacji przyjęto bardzo korzystną dla środowiska zasadę, że wykłady mogą być i są objęte umową o dzieło. W mojej uczelni, nie wiem, jest tutaj szefowa naszych kadr, ale z tego co wiem, to chyba my jakichś specjalnych problemów z tą umową nie mamy. Mamy? No to może w dyskusji bardzo proszę w takim razie się do tej kwestii od tej strony praktycznej, bardzo proszę, kto chciałby się z Państwa, odnieść?

**Ewa Trojanowska:** Dziękuję Panie Profesorze. Szanowni Państwo, to jest rzeczywiście dosyć istotny problem, ale to jest problem, który tak naprawdę zawisł pomiędzy Ministrem Kultury i Dziedzictwa Narodowego jako gospodarzem ustawy o prawie autorskim i Ministrem Finansów, a ściślej Izbami Skarbowymi, które w ostatnim czasie przyjmują interpretację inną niż ta opinia, o której Pan Profesor mówił. W związku z tym definicja, jakkolwiek byśmy wypracowali, aby mogła wejść do obrotu prawnego, musiałaby uzyskać akceptację Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego i Ministra Finansów jednocześnie, dlatego że, pamiętajmy, to są jednak gospodarze przepisów, które rodzą te wątpliwości. Natomiast z obserwacji czy z lektury uzasadnień stanowisk Izb Skarbowych wynika, że w wielu przypadkach powodem kwestionowania określonego wykładu, czy określonego zdarzenia, dziejącego się w ramach stosunku pracy jako przedmiotu prawa autorskiego jest brak możliwości dowiedzenia, że ta praca miała charakter twórczy. Dotyczy to przede wszystkim pracy lektorów, którzy posługują się tymi samymi podręcznikami i prezentują te same treści od lat. W związku z tym Izby Skarbowe mówią: owszem, pierwsza prezentacja, pierwszy wykład, pierwsze ćwiczenia, pierwsze zajęcia tak – są pracą twórczą, ale kolejne odtworzone w roku kolejnym – już nie. W związku z tym pytanie jest takie, czy definicja to jest wszystko, czy może raczej sposób dowodzenia, że rzeczywiście konkretna praca ma charakter twórczy jest istotniejsza niż sama definicja. To takie moje spostrzeżenie.

**Bożena Karpińska:** Szanowna Pani Dyrektor, wyroki sądu, które przyszło mi usłyszeć jako strona w tych procesach, nie tłumaczyły nawet kwestii

tego pierwszego wykładu, czyli tego braku cykliczności, na które się powołuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych, bo nikt tam nie weryfikował czy to był pierwszy wykład. Podczas kontroli dochodzi tylko do zdiagnozowania czy to jest na umowie o dzieło, więc wykład, czy są inne formy. Jeśli ja zrobię przygotowania autorskich programów nauczania, to jest wykład, bo inaczej się nazywa, znaczy, przepraszam, to jest umowa o dzieło, bo inaczej się nazywa i inny jest przedmiot i autorskie wygłoszenie tego programu, np. to dochodzi do takich absurdów w zakresie samego nazewnictwa.

**Ewa Trojanowska:** Szanowni Państwo, nie będę polemizować z wyrokiem sądu, którego nie znam, dlatego że istotne jest, co się w trakcie postępowania przed sądem stało, jakie elementy były podnoszone przez obie strony, więc zostawmy tę dyskusję, bo z pewnością nie jest miejsce na tego rodzaju dyskusje.

**Krzysztof Krasowski:** Dziękuję bardzo. Pan Dziekan, bardzo proszę, Panie Profesorze.

**Jakub Stelina:** Jako prawnik zajmujący się prawem pracy całkowicie nie rozumiem tego sporu. Badałem tę sprawę bardziej dogłębnie, gdyż poproszono mnie o opinię prawną dotyczącą tego zagadnienia. Sądy przyjmują, że nie podlegają ubezpieczeniu społecznemu jedynie te umowy o dzieło, których przedmiotem jest utwór w rozumieniu prawa autorskiego. A przecież to nie jest tak, że dzieło musi mieć charakter autorski, w obrocie prawnym mogą występować umowy o dzieło nie podlegające prawu autorskiemu. Dla mnie jako prawnika różnica między umową o pracę, umową zlecenia a umową o dzieło tkwi w tym, jaki jest przedmiot tej umowy. Jeżeli mamy do czynienia z czynnością jednorazową to najczęściej możliwe jest zawarcie umowy o dzieło. Dzieło nie musi przy tym mieć charakteru materialnego, może to być zatem także wykład, który idealnie odpowiada definicji dzieła. Natomiast z niewiadomego powodu sądy faktycznie przyjmują, że do wyłączenia ubezpieczeń społecznych wymagane jest, by przedmiotem umowy był utwór autorski. I to rodzi problemy, bo oczywiście pierwszy wykład ma najczęściej taki charakter, ale kolejne na ten sam temat mogą już przysparzać problemy. Wynika z tego, że kolejne wykłady muszą być jakoś zmienione albo musi być dodany jakiś nowy element. Jeszcze raz podkreślam, że jest to dla mnie niezrozumiałe. Na sali widzę specjalistki z zakresu ubezpieczeń społecznych z Uniwersytetu Wrocławskiego, może zechcą bliżej to wytłumaczyć, czy to faktycznie jest tak, że wyłącznie spod obowiązku ubezpieczenia społecznego następuje tylko przy spełnieniu elementu autorskiego w umowie o dzieło. Moim zdaniem tak nie jest, ale w świetle orzecznictwa sądowego niestety jest z tym problem.

**Krzysztof Krasowski:** Dziękuję bardzo. Kto spośród Państwa chciałby jeszcze w tej sprawie zabrać głos. Zapewne tutaj nie rozstrzygniemy tego problemu, ale problem, jak widać, jednak istnieje, że będziemy musieli się pewnie często potykać z urzędem skarbowym w przyszłości. Czy są jeszcze osoby, które chciałyby się w tej kwestii wypowiedzieć? Bardzo proszę. Proszę się przedstawić jednocześnie.

**Iwona Wieleba z Zakładu Prawa Pracy UMCS w Lublinie:** Ja miałam okazję spotkać się z tym zagadnieniem, o którym Pani wspomniała, gdzie tak naprawdę nie chodzi o wykładnię Urzędu Skarbowego, tylko interesuje nas to, co Zakład Ubezpieczeń Społecznych ma do powiedzenia na temat umowy o dzieło i w przypadku wykładów udawało się obronić już przed sądem takie sytuacje, kiedy zawierano umowy o dzieło z przeniesieniem jednoczesnym praw autorskich, ale tylko wtedy, kiedy udowodniono autorski twórczy charakter każdego z wykładów i tutaj rozbudowywane były programy samych wykładów. Do tego musi istnieć dokumentacja poszczególnych wykładów i sam wykład musi być utrwalony na jakimś nośniku, to może być płyta CD, to może być prezentacja w Power Point i może być przesłana drogą elektroniczną. Zawsze musi być pełna dokumentacja, protokół odbioru, natomiast samo głoszenie i powielanie treści zawsze jest zakwestionowane jako cykliczne czynności. Samo głoszenie tych samych treści nie jest dziełem.

**Krzysztof Krasowski:** Dziękuję bardzo. Chciałbym już może teraz przejść do kolejnego pytania. W sumie tych pytań są trzy, czyli drugie w kolejności. Pan dr Marcin Czechowski.

**Marcin Czechowski:** Szanowni Panowie Rektorzy, Szanowny Panie Dziekanie, Szanowni Państwo. Odniosę się do problematyki objętej referatem Pani dr Anny Musiały. Jako absolwent stacjonarnych studiów doktorskich w tutejszej Katedrze Prawa Pracy i Prawa Socjalnego zasadniczo zgadzam się z zawartymi w referacie wnioskami. Opowiadam się zatem za polepszeniem sytuacji finansowej doktorantów. Gdyby nie było woli, bądź możliwości wprowadzenia regulacji, która przewidywałaby zatrudnianie doktorantów na podstawie umowy o pracę, zgłosiłbym chociaż postulat objęcia ich systemem ubezpieczeń społecznych. Studia doktoranckie powinny trwać cztery lata, ale na ogół przedłuża się je do pięciu lat. Ten okres nie ma jednak wymiernego przełożenia na staż emerytalny doktorantów. Znajdują się więc oni w gorszej sytuacji niż osoby, które w tym czasie są zatrudnione na podstawie umowy o pracę, czy umowy zlecenia. Mimo że spora część doktorantów łączy studia doktoranckie z pracą zarobkową poza uczelnią, ale nie zawsze zatrudnienie to odbywa się na podstawie umowy

o pracę, bądź umowy zlecenia, np. zajęcia na prywatnych uczelniach wyższych, które często są realizowane na podstawie nieoskładkowanej umowy o dzieło. Mając na uwadze powyższe uwarunkowania, uważam, że stacjonarni doktoranci powinni zostać objęci systemem ubezpieczeń społecznych.

**Krzysztof Krasowski:** Dziękuję bardzo. Tak trochę na zasadach dyskusanta, ponieważ te studia doktoranckie są mi bardzo bliskie, bo od ośmiu lat zajmuję się tymi studiami w uniwersytecie, to muszę powiedzieć, że chociaż te przychody doktorantów na pewno nie są tak wysokie, żeby mogły być satysfakcjonujące, ale pamiętajmy o tym, że jednak w okresie tych kilku dobrych lat te stypendia, te podstawowe stypendia doktoranckie, one jednak uległy znacznemu zwiększeniu. Kilka lat temu to było 1100 zł, w tej chwili jest to ponad 1600 zł, do tego dochodzą jeszcze, od niedawna uruchomione, stypendia projakościowe, tzw. projakościowe dla tych 30% najlepszych doktorantów w uniwersytecie. U nas jest to kwestia miesięcznie rzędu 1200 zł. Jak się zsumuje to wszystko, jest to jednak, nie powiem, że już wynagrodzenie równe wynagrodzeniu adiunkta, ale do niego się zbliża. Bo jeszcze pamiętajmy o innych źródłach możliwych przychodów doktorantów, z których oni korzystają bardzo często. To jest udział w grantach i środki, które z tych grantów uzyskują. Nie mówię już o różnych nagrodach, które nieraz się przyznaje najwybitniejszym doktorantom i kumulują się łącznie z tymi wszystkimi możliwymi stypendiami. Znam takie przypadki w tej mojej uczelni, że ich miesięczny przychód, nieopodatkowany zresztą, bo te stypendia nie podlegają podatkowi dochodowemu, że ci najwybitniejsi miesięcznie zarabiają blisko 7000 zł. Często pytam, co będziecie robić po studiach, na razie o tym nie myślimy, będziemy je przedłużać, żeby mieć możliwość korzystania z tych źródeł przychodów, bo to jest, proszę Państwa, tak naprawdę dwukrotność pensji adiunkta. Także powinniśmy widzieć i te dobre strony. Chciałbym zapytać teraz czy w tej sprawie ktoś z Państwa chciałby jeszcze zabrać głos, czy możemy przejść do trzeciego pytania. Bardzo proszę.

**Pani ?:** Szanowni Państwo, troszeczkę może, żeby sprostować tę wypowiedź Pana Czechowskiego. To nie jest tak, że studia doktoranckie w ogóle w systemie ubezpieczeń emerytalnych nie istnieją. One są uwzględnione, niestety jako okres nieskładkowy, to jest prawda, natomiast okres odbywania studiów doktoranckich zalicza się do okresów uprawniających do emerytury i renty. Natomiast jest możliwość dobrowolnego poddania się ubezpieczeniu emerytalnemu. W tej chwili tak to wygląda. Oczywiście do rozważenia na poważnie jest nałożenie obowiązku ubezpieczenia emerytalnego, ale oznaczać to będzie, że w budżecie środków na stypendia będzie mniej, bo raczej stypendia byłyby wtedy oskładkowane, więc to jest element

bardzo poważnej dyskusji nad zmianą systemu emerytalnego tak naprawdę, ale tak to w tej chwili wygląda prawnie.

**Krzysztof Krasowski:** Dziękuję bardzo za to wyjaśnienie. Jeśli nie..., bardzo proszę.

**Pani ?:** Ja jeszcze chciałabym o jedną rzecz zapytać, czy to nie jest przypadkiem tak, że my mamy pewną drogę dla tych osobnych statusów doktora i osoby, która pisze doktorat w celach naukowych, tylko z przyczyn ekonomicznych uczelnie tego nie realizują, nie zatrudnia się asystentów. Nie zatrudnia się, ponieważ mechanizm finansowania uczelni na to nie pozwala. To jest, moim zdaniem, to była ta droga, w której studenci, którzy chcą uzyskać tytuł doktora w innych niż naukowe celach studiują na studiach doktoranckich, natomiast ci, którzy są adeptami sztuki, że tak powiem – naukowej, powinni być zatrudniani tą drogą. Tego się nie robi, bo inne mechanizmy zamykają tę drogę w gruncie rzeczy albo w niewielkim zakresie dzisiaj się to stosuje, ale to jest chyba pewien rodzaj realnej patologii, a nie do końca, w stosowaniu, a nie tego, że prawo nie daje takich możliwości.

**Krzysztof Krasowski:** Dziękuję bardzo. Czy są kolejne wypowiedzi? Skoro nie, to... bardzo proszę.

**Jerzy Woźnicki:** Ja może w nawiązaniu do tego, co Pani przed chwilą powiedziała. Chciałbym, postawić pewien znak zapytania nad tą tezą. Ponieważ nie jest oczywiste, że rozwój kadry naukowej powinien następować poprzez tzw. chów wsobny, czyli wskazywanie z grona swoich magistrantów przyszłych swoich doktorów przez profesora po to, żeby na końcu ich wyhabilitować, a potem się szczyścić, że ma tu w swoim zespole jeszcze wychowanków, którzy już mają tytuł profesora, a jeszcze ciągle kieruje się katedrą. To jest droga, którą zanegowaliśmy. Nie chodzi nawet o ograniczenia finansowe, chodzi o fundamentalne odrzucenie tej ścieżki. Ścieżka, którą stosują uniwersytety anglosaskie jest odmienna, Phd students nie zostają we własnej uczelni. Więc ta rola asystentury jako budulca zespołów naukowych w świecie internacjonalizacji podlega zanegowaniu. I to dlatego ustawa, kolejna tam kiedyś z 2005 roku i reguły, które wprowadzaliśmy zniechęcały do asystentury, a zachęcały do rozwoju studiów doktoranckich.

**Pani ?:** Ja jeszcze, jeżeli mogę, to oczywiście, te wzorce zachodnie są bardzo piękne, tylko realizacja tych wzorców w warunkach dzisiejszej mobilności związanej z różnymi innymi okolicznościami, jest po prostu niemożliwa. Nie, to jest oczywiście przenoszenie wzorców, które gdzie indziej się spełniają, na warunki polskie, ja nie mówię o tym, że zespół naukowy ma się składać tylko z osób wychowanych na tej uczelni. Ludzie robią te doktoraty,

jeżeli uczelnia zapewni im również tą drogą boczną, jeżeli oni chcą pracować i spełniają oczekiwania, mogą stawać w konkursach później na adiunktów i mogą, pytanie jest, żeby te przepisy realizowane były w pełnym dostępie otwartym, i jakie jest wykonanie tych przepisów. Natomiast, moim zdaniem, ta droga, o której Pan Profesor mówi, jest po prostu trudna do zrealizowania w dzisiejszych warunkach społeczeństwa, które nie jest tak mobilne z przyczyn głównie ekonomicznych w Polsce i to jest nieporównywalne, bo profesor jadący z Niemiec, czy ktoś, kto zrobił doktorat, idzie w inne miejsce, dostaje ogromne pieniądze na to, żeby stworzyć swój zespół badawczy i ma inne warunki rozwoju. Wydaje mi się, że to nie jest do zrealizowania.

**Jerzy Woźnicki:** Z tego powodu nie poddałem się presji, żeby wprowadzić do ustawy zakaz zatrudniania własnych wychowanków (magistrów). Zakaz ten nie byłby właściwy, bo mamy dyscypliny naukowe, gdzie jest niezwykle mało absolwentów i byśmy te dyscypliny osłabiali kadrowo. To jest właśnie wzięcie pod uwagę tego uwarunkowania praktycznego związanego z lokalnością Polski. Natomiast tam wszędzie, gdzie można byłoby wobec stopnia upowszechnienia badań naukowych, liczności kadry itp., itd. odwoływać się do takiego wzorca, co nie musi mieć charakteru nakazu bądź zakazu, trzeba to robić. To dlatego dążyliśmy do tego, żeby nie było mechanizmów narzucania asystentury, żadnego nakazu i żadnego zakazu. Polityka musi kształtować się elastycznie, w zależności od dyscypliny naukowej, siły ośrodka naukowego itd. To jest teza, która zwyciężyła.

**Krzysztof Krasowski:** Dziękuję bardzo. Ja tylko chciałbym dodać może, że pewnie jeszcze do tego wątku, do tych spraw wrócimy, o czym Państwo paneliści nie wiedzą. Przygotowałem kilka pytań, kilka problemów i jednym z nich, tym pierwszym jest to, co można byłoby nazwać przyszłością studiów doktoranckich w Polsce, byśmy mogli o tym przez chwilę porozmawiać, ale zanim do tego dojdzie, mamy jeszcze tutaj trzecie pytanie. Pani Anna Kosut.

**Pani Anna Kosut, Zakład Prawa Pracy UMCS w Lublinie:** To nie tyle może pytanie, co nawiązanie do wypowiedzi Pana Dziekana Steliny, ale również i do moich wcześniejszych zainteresowań. Kiedyś zamierzałam nawet na tym tle, na tej kanwie jakiś artykuł napisać. Być może wrócę teraz do tej kwestii. Chodzi o status nauczycieli mianowanych akademickich w zakresie tzw. ochrony szczególnej przed utratą zatrudnienia. Dlaczego dzisiaj do tego wracam i zdecydowałam się na ten głos w dyskusji, ponieważ Pan Profesor Stelina w swojej wypowiedzi powiedział o tym, że część osób nie chce zmieniać swojego statusu ze statusu pracownika mianowane-



go na status pracownika umownego nauczyciela akademickiego, wychodząc z założenia, co zawsze wydawało się pewnikiem, że status pracownika mianowanego jest statusem lepszym, tymczasem, tak naprawdę, zmieniając swój status pracownika mianowanego na status pracownika nauczyciela akademickiego umowny, idziemy w kierunku korzystnym w zakresie ochrony szczególnej co do rozwiązania stosunku pracy przed rozwiązaniem umowy o pracę. Część z Państwa zna pewnie doskonale sytuacje związane przede wszystkim, czy na kanwie, jak gdyby opinie, tam, gdzie wyroki sądu najwyższego, które odmawiały nauczycielom akademickim ochrony szczególnej zatrudnionym na podstawie mianowania. To były oczywiście sytuacje szczególne, sytuacje wiążące się z uzyskaniem w odpowiednim okresie, niezrobieniem habilitacji, tak mówiąc słowami, że tak powiem powszechnie używanymi, popularnymi, ale również pojawiały się sytuacje odnoszące się do jakichś innych przypadków i również sąd najwyższy zajmuje tutaj w tym zakresie stanowisko dosyć radykalne, no i przyjmuje się takie założenie, że ochrona szczególna dla tego pracownika mianowanego, nauczycielom akademickim nie przysługuje z tego powodu, że przepisy kodeksu pracy mówią o ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę. Tym sposobem doszlibyśmy do paradoksu. Tam, gdzie przepisy prawa, pozakodeksowe przepisy mówią o tym, że ochrona szczególna przysługuje osobie pozostającej w stosunku pracy, w tym momencie obejmujemy nauczyciela akademickiego mianowanego ochroną szczególną, natomiast ma on niezapewnioną ochronę szczególną wynikającą z przepisów kodeksu pracy, bo tam jest mowa o umowie o pracę i tu jest taki argument, że w tym momencie on nie może mieć opracowania???. Wydaje się, że takie wybiórcze stosowanie, że raz, w niektórych przypadkach, stosujemy tę ochronę szczególną, te przepisy, a raz nie, jest absurdalne. Prowadzi to w konsekwencji do takich, od których zaczęłam, że status pracownika umownego okazuje się statusem lepszym niż status pracownika mianowanego i zgadzam się z takim poglądem, który znalazłam w jednym z opracowań dotyczących właśnie nauczycieli szkolnictwa wyższego, zatrudniania w szkolnictwie wyższym. Ukazała się publikacja, nie pamiętam dokładnie jej tytułu, w 2015 bodajże roku, gdzie zajęto się również tą kwestią i stwierdzono, że ten jak gdyby motyw się pojawił przede wszystkim najczęściej w praktyce w związku z kwestią, sytuacją, kiedy to wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania osobie, nauczycielowi akademickiemu jest, jak gdyby, nazwijmy to, obligatoryjne czy obowiązkowe, czyli nie ma innego wyjścia, czy może nie powinno być innego wyjścia, nie można tolerować jak gdyby dłużej zatrudnienia tej osoby, negatywna ocena np., która daje podstawę do wypowiedzenia, czy nawet ta kwestia niezyskania w danym czasie stopnia. Przyjąć po prostu proste założenie, które te wątpliwości rozstrzygnie. Tam, gdzie przyjmujemy, że

pewne przypadki wypowiedzenia, czy pewne przyczyny wypowiedzenia są obligatoryjne i jak gdyby przyjąć założenie takie, że w razie obligatoryjności wypowiedzenia, ochrony szczególnej nie stosuje się. Natomiast, gdy nie ma obligatoryjności wypowiedzenia, nie można odmówić osobie, która wchodzi w wiek przedemerytalny, czy, wyobraźcie sobie Państwo, jakie uzasadnienie można byłoby znaleźć dla odmówienia ochrony szczególnej kobiecie w ciąży. Art. 177 kodeksu pracy mówi, że się ochrony udziela pracownikowi, który jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę, a więc tu mamy w tym momencie złamanie pewnej reguły, którą trudno wytłumaczyć, nawet niektórzy sięgają tutaj, próbują znaleźć uzasadnienie, do konstytucji i ochrony macierzyństwa. Także konkluzja moja jest właśnie taka, moim zdaniem, ochrona szczególna powinna pozostać również dla nauczycieli mianowanych i powinna mieć do nich zastosowanie, natomiast, jak już, założymy, w pewnym ograniczonym zakresie. Także kłóci się udzielenie ochrony z koniecznością rzeczywiście dokonania czynności rozwiązującej stosunek pracy, niemniej nie będzie wątpliwości co do tego, że ona jednak ma zastosowanie i nie wyłącza jej to, co niektórzy uzasadniają wyłączenie ochrony szczególnej. To, że jest katalog przyczyn wypowiadających, które uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę nauczycielom mianowanym i to już wystarczy jako całość ochrony, jakiej udziela się tej kategorii pracowników. Dziękuję bardzo.

**Krzysztof Krasowski:** Dziękuję bardzo. Ja tylko może dodam, że to się wiąże oczywiście z kwestią podstawy zatrudnienia. Ja przypomnę, że do 2005 roku, to uczelnie same decydowały jak ta podstawa ma wyglądać, czy ma być to mianowanie, czy ma być to umowa o pracę. Od 2005 roku, także no jest cały szereg z tym problemów, których tutaj nie rozstrzygniemy. Chciałbym więc, żeby przejść do tej właściwej części, zapytać czy ktoś jeszcze z Państwa chciałby się w tej kwestii tutaj wypowiedzieć?

**Jerzy Woźnicki:** Ja chciałbym się zgodzić z Panem Profesorem.

**Krzysztof Krasowski:** Dziękuję, czyli kompromisem zakończymy ten wątek dyskusji. I, proszę Państwa, chciałem teraz przejść do tej zasadniczej części i tak sobie pomyślałem, że po pierwsze, nie będę, nie uprzedzałem panelistów, od razu to chciałbym podkreślić, jakie kwestie chciałbym poruszyć w tej naszej dyskusji. Uznałem bowiem, że jesteśmy w gronie tak wybitnych fachowców, że byłoby nawet nietaktem ich przygotowywać do tej dyskusji, bo na pewno w każdej sprawie będą mogli zabrać głos, a po wyczerpaniu tej mojej listy, ona jest stosunkowo krótka, chociaż tematy są dosyć obszerne i raczej o charakterze ogólnym, nie o charakterze jakimś szczególnym, oczywiście pozwolę naszym panelistom następnie poruszyć te

kwestie, o których chcieliby dzisiaj mówić. Proszę Państwa, pierwsza sprawa, albo generalne takie moje przesłanie. Chciałbym mówić pro futuro, dyskutować, czyli dyskutować nie o tym, co jest w tej chwili, chociaż, oczywiście, nie możemy się oderwać od tego stanu prawnego, jaki jest, ale żebyśmy przede wszystkim próbowali porozmawiać o tym, jak powinno być, czyli rozmawiali o przyszłości i w związku z tym chciałbym wrócić do tej kwestii, która już się tutaj przewijała, czyli kwestii studiów doktoranckich, ich charakteru. I teraz może wszystkich Państwa zaskoczę, jeżeli powiem, że jestem zdecydowanym przeciwnikiem studiów doktoranckich w takim charakterze, jakim one są obecnie realizowane. Taki pogląd zresztą zawsze głoszę i nie boję takiego poglądu tutaj formułować, co ciekawe, w październiku, miałem okazję uczestniczyć w takiej dużej dyskusji, m.in. z członkami Krajowej Rady Doktorantów – to jest ten najwyższy samorządowy organ doktorantów w Polsce, i byłem tym zaskoczony, że znalazłem wielu zwolenników do tego, o czym wtedy mówiłem. I teraz tylko w kilku zdaniach: dlaczego jestem przeciwny tym studiom w takim charakterze, w jakim one są obecnie od kilku dobrych lat realizowane? Na pewno nie z tego powodu, że ja nigdy takich studiów nie odbywałem w swojej karierze zawodowej, bo takich studiów doktoranckich w ogóle za moich czasów nie było. Te studia są niedookreślone. To jest ich pierwsza wada, bo jeżeli czasem mówimy, że trzeba system zderegulować, bo to, co jest w tym prawie o szkolnictwie wyższym, to jest właściwie, jak pani rektor Chałasińska określała kiedyś zabawnie, to jest właściwie instrukcja obsługi szkolnictwa wyższego, a nie regulacja materii ustawowej, ale tu akurat w przypadku studiów doktoranckich jest odwrotnie. Tu mamy brak regulacji i dlatego one są takie niedookreślone, jakie są w tej chwili. One mają swoje mocne zakotwiczenie oczywiście w Procesie Bolońskim, ale nie wiem czy Państwo mieliście okazję zapoznać się z programem wyborczym obecnie rządzącej partii, Prawa i Sprawiedliwości. W tym programie, który pochodzi z 2014 r., być może od tego się odejdzie, bo tam jest kilka rewolucyjnych zupełnie projektów, m.in. się mówi o odejściu czy wyjściu z procesu bolońskiego z likwidacją projektu ram kwalifikacji, zastąpienia systemu 3,2+4 systemem 5-2, czyli, no, znaczące, tak powiem, rewolucje, ale nie o tym chciałem mówić. Chciałem mówić o słabościach tego systemu, które potwierdza pewna statystyka, bowiem wprowadzając te studia doktoranckie, czy je rozwijając, autorzy tego pomysłu liczyli na to, że zwiększy nam się znakomicie ten młody naukowy narybek w skali całego kraju, wyjście poza tą klasyczną asystenturę, ale, proszę Państwa, statystyka jest druzgocąca. Według danych chyba z 2014 r. w krajach najwyżej rozwiniętych, myślę o państwach skandynawskich, odsetek doktorantów, czy ludzi, którzy piszą doktoraty w tym przedziale wieku od 25 do 35 lat wynosi w tych krajach najwyżej rozwiniętych, skandynawskich przede wszystkim

kim, wynosi ponad 3% tej populacji. W Polsce jest to zaledwie 0,7%, czyli pięciokrotnie prawie mniej, mimo wydawałoby się masowości tych studiów. Tak wcale nie jest. Jeżeli to porównać z Europą, to jesteśmy w szarym ogniu. To po pierwsze, po drugie – to, co jest rzeczą niezwykle istotną, to efektywność tych studiów. Studia doktoranckie, można by powiedzieć, tak, że łatwo je zacząć, trudno je skończyć. I tu znowu fakty za taką tezę przemawiają, bowiem, poroszę Państwa, nie wiem czy wiecie ilu doktorantów w Polsce w terminie tych czterech lat kończy studia doktoranckie doktorem. Zaledwie 12%. W tej pierwszej dekadzie XXI wieku rekordowym rokiem był rok, bodajże, 2007, kiedy w całym kraju kończyło te studia 18%. Mamy więc tendencję, że tak powiem, spadającą, co też, myślę, jest jakimś argumentem może nie tyle za likwidacją w ogóle tychże studiów doktoranckich i powrotu do klasycznej asystentury, która miała wiele zalet, na pewno, łącznie z tym, że stabilizowała, łącznie z tym, że budowała tożsamość tych asystentów z uczelnią i właściwie budowała nam kadrę naukową. Teraz doktoranci, którzy kończą doktoratem studia, oni nigdy nie mają żadnej pewności, że na tej uczelni zostaną. Uczelnia nie jest w stanie zatrudniać więcej tak jak np. w naszym uniwersytecie, tak to statystycznie wygląda, iż zatrudniamy rocznie, gdzieś tam, tylko kilkanaście procent doktorantów zaledwie z tych 180, 190, którzy średnio rocznie kończą te studia właśnie rozprawą doktorską. Rzucam więc to jako hasło do dyskusji i oddaję Państwu głos. Bardzo proszę. Czy ktoś chciałby się w tej kwestii wypowiedzieć? No widzę, że nie porwałem Państwa do dyskusji. Do wszystkich kieruję to pytanie, czy ten problem.

**Jerzy Woźnicki:** Niezwykle cenię sobie dyskusję z Panem Rektorem, ale tym razem z większością jego tez nie mogę się zgodzić w pełni. Trzeba porównywać sytuację nie Polski i Szwecji, tylko Polski ze studiami doktoranckimi i Polski bez studiów doktoranckich. Gdybyśmy takie ćwiczenie umysłowe wykonali, to by się okazało, że w tym drugim przypadku Polska pozbawiona byłaby odpowiedniej liczby doktorantów, albo raczej osób zainteresowanych robieniem doktoratu, bo to jest właściwsze określenie. Jest bowiem wielu doktorantów kompletnie nie zainteresowanych doktoratem. Pierwszy okres, rok, dwa, studiów doktoranckich często służy za przechowalnię na czas trwania nieudanych aplikacji w poszukiwaniu pracy. Tak więc, mamy pewien deficyt wykonawczy, któremu, sądzę, mój przedmówca usiłował przypisać deficyt ideowy. Otóż, fundamentalnie biorąc, studia doktoranckie to jest jedyna nasza nadzieja na to, żebyśmy byli zdolni odtwarzać kadrę naukową, której liczebność w Polsce porównywana do innych krajów Unii Europejskiej sytuuje nas na liście w strefie końcowej. Powinniśmy podwoić liczbę naukowców w Polsce. Jak można byłoby to osiągnąć, likwidu-

jąc główną ścieżkę pozyskiwania młodych naukowców? Dlatego prawidłowa jest polityka preferowania młodych w nauce i to się dzisiaj dzieje. My musimy szukać narzędzi dynamizujących proces doktoryzowania młodych i na pewno nie należy zawracać ze ścieżki rozwoju studiów doktoranckich. Czy może trzeba także dopuścić jednocześnie asystentury i upowszechnić je, wprowadzając odpowiednie narzędzia inspirujące taką działalność, czy motywujące do takich działań uczelnie. W moim przekonaniu tak, nie ma powodu, żeby trwać przy alternatywie rozłącznej: albo studia doktoranckie, albo asystentury. Teraz bym osłabił ostrze swojej polemiki wobec pierwszej z Pań. Mianowicie sądzę, że argumenty, które Pani przedstawiła przemawiają za tym, żeby ścieżkę równoległą dopuścić. Nie można tego osiągnąć zachętą w formie pisma okólnego ministra. Co jest realnym problemem studiów doktoranckich? Po pierwsze, nie jest tak, że nic z nimi nie robimy. W tej chwili procedowane jest w końcowej fazie i do 2 lutego tego roku musi zostać wydane nowe rozporządzenie ministra w sprawie studiów doktoranckich. Rada Główna zajmowała się nim wczoraj, przedstawiła obszerną opinię. Minister się o to zwrócił, żebyśmy to zrobili jak najszybciej. Były liczne kontrowersje dotyczące kilku kwestii, więc nie zamknęliśmy jeszcze tej pracy. Starły się dwie tendencje. Niektórzy uznawali treść tego rozporządzenia za przejaw wyrazistej nadregulacji, wyraz tendencji i identyfikowania wszystkich, najdrobniejszych nawet zjawisk patologicznych i dawania im odporu poprzez wprowadzenie dodatkowej regulacji. Tak czasem chcą działać nawet sami doktoranci. Bardzo często pojawia się presja żeby, skoro gdzieś w niewłaściwym trybie został powołany kierownik studiów doktoranckich albo odwołany, to trzeba tak opisać ten proces, żeby to się nie mogło w przyszłości nigdzie indziej stać. To jest chora filozofia stanowienia prawa i zderzyła się ona na szczęście z podejściem deregulacyjnym ze strony tych, którzy chcą regulacje prawne delegować bardziej do statutu niż pozostawiać je ministrowi do regulowania powszechnego. Realnym problemem jest też to, że doktorant często działa na którymś „etacie” z rządu, nie na pierwszym. Musimy stworzyć mechanizmy gwarantujące, że stacjonarny doktorant jest na uczelni i tylko na niej. To zaś nie jest możliwe, jeśli nie będziemy traktować go jak kogoś, komu się płaci za to, że jest doktorantem, a nie czyni mu się łaskę, że się go przyjęło, ale się też od niego egzekwuje wymagania. Kiedyś tym elementem dyscyplinującym był obowiązek zwrotu stypendium. Ze względów wykonawczych, egzekutywnych, upadł ten pomysł, ale ogólnie biorąc nastąpiło pewne rozprężenie i były próby ratowania sytuacji poprzez narzucanie obowiązku dydaktycznego. Według zasady „jesteś dobrym doktorantem jeśli zaliczyłeś egzaminy, czy prowadzisz badania, czy nie”. To jest ślepa ulica, która prowadzi do tego, że dobry doktorant to jest ten, kto uzyskał zaświadczenie, że zdał wszystkie przed-

mioty (sic!) i zaliczył przedmioty, choćby nie wiedział, na czym polega elementarny sposób prowadzenia badań naukowych. Trzeba odwrócić tę tendencję. Jeżeli już musielibyśmy ECTS-ować doktoranta, to za badania naukowe i postęp realny w badaniach, bo przecież ECTS-y mierzą wysiłek studenta, doktoranta, do tego, żeby spełnić wymagania. No to postawmy wymagania w odniesieniu do przyrostu efektów naukowych od pierwszego semestru i ECTS-ujmy to właśnie. Studia doktoranckie są po to, żeby wykreować młodego badacza, a nie wykształcić wyższego magistra. Mamy taki problem do rozwiązania i KRД też się z tym godzi. Pojawia się często wniosek, żeby status doktoranta uregulować, żeby on był jednoznaczny, albo student, albo pracownik. Ja na to odpowiadam, że „mądre cielę, co dwie matki ssie”. Zauważcie Państwo, że dzięki temu, że doktorant jest częściowo studentem, ma pełny dostęp do funduszy pomocy materialnej, poza stypendium doktoranckim, a z drugiej strony dzięki temu, że ma częściowe uprawnienia i status pracowniczy, uczestniczy w prowadzeniu zajęć, a najczęściej je sam prowadzi, czuje się jak asystent, czuje się jak ktoś ważniejszy od studentów, jak ich przełożony, jak partner w zespołach badawczych. Nie mówię, że nie trzeba niczego na nowo regulować co dotyczy studiów doktoranckich, ale ostrożnie. Próba ministerialna jest jakimś krokiem we właściwym kierunku, w moim przekonaniu. Trzeba studia doktoranckie w pewnym stopniu zderegulować, a za to je lepiej finansować i myślę, że też trzeba je zróżnicować, przenosząc regulacje szczegółowe do statutów uczelni, regulaminów itp., itd.

**Krzysztof Krasowski:** Dziękuję bardzo. Tak się dzieje, ponieważ ten status tych studiów my dookreśliłyśmy właśnie w naszym statucie, w naszych wewnętrznych przepisach i tu może, że to jest niedoregulowane w ustawie, więc jakąś dobrą jest dla nas okolicznością, żeby korzystać z tej naszej właściwie autonomii. Ja się oczywiście nie zgadzam z Panem Profesorem Woźnickim, ale tak to już jest w życiu. Zresztą z początku swojej znajomości to też pozostawaliśmy wtedy w takim sporze prawnym, gdy idzie o ustawę z 2005 roku. W każdym razie, to, o czym mówił Profesor Woźnicki, to na pewno, z jednym z tych elementów zgodzić się wypada, mówiąc o wieloetatowości doktorantów, którzy szukają tych źródeł swoich przychodów, ale my sami na to pozwoliliśmy, przypomnę, w 2011 roku, kiedy został zniesiony wymóg uzyskania zgody na zatrudnienie poza uczelnią doktoranta. Teraz doktorant nie jest skrępowany zgodą jakichś tam odpowiednich władz uczelni, natomiast gdy przytaczać opinię wielu doktorantów, to jest wręcz przeciwnie niż mówi Profesor Woźnicki. Życie jest takie, że w tym życiu doktoranta akceptuje się nie wcale badania i naukę, jak powinno być, ale niestety, akcentuje się dydaktykę. Opinia doktorantów jest taka. Ci dokto-

ranci to jest tania siła robocza, która ma prowadzić za profesorów zajęcia i po prostu ten ciężar dydaktyki on głównie spada na nich. Już nie mówię, kosztem działalności naukowej, ale niestety, no takie jest życie ponure, że akcentuje się głównie ten wątek działalności, no może i ustawa do tego prowokuje, bo jednak wprowadza te obowiązki (ale ja to krytykuję – J. Woźnicki). Aha, no to się teraz zgadzamy. W takim razie bardzo proszę się przedstawić i...

**Józef Bancewicz z Politechniki Poznańskiej – przewodniczący Komisji Zakładowej:** Była mowa o doktorantach, którzy w zasadzie w systemie formalnoprawnym: ani student, ani pracownik – tak możemy powiedzieć. Jego sytuacja dydaktyczna jak wygląda – różnie. Jeżeli kontynuuje ten sam kierunek studiów, to mówi: po raz trzeci słyszę to samo. Jeżeli się zapytam wykładowców na studiach doktoranckich, mówią: ja mam zbieraninę z różnych ośrodków, i muszę to powtórzyć, żeby wszyscy mieli tę samą bazę, czyli jest tutaj pewna złożoność sprawy, jeżeli chodzi o programy studiów doktoranckich, ale to się wiąże z tym zagadnieniem, o którym tu w ogóle dzisiaj nie mówiliśmy: co robi nauczyciel akademicki na uczelni. Wspominano: prowadzi zajęcia w wymiarze 240 godzin, mniej trochę, jak ma funkcje jakieś, prawda, jeżeli ma status tylko wykładowcy, to tam powiedzmy więcej, ale teraz kwestia własnych kwalifikacji, i to nie tylko w obszarze naukowym. Zdajmy sobie, Państwo, sprawę, że uczelnia jest instytucją państwową lub prywatną, ale oddziaływającą na najcenniejszy element społeczeństwa, wyselekcjonowaną młodzież, która zdobywa wiedzę. To jest prawie jak praca w świątyni i tutaj jest kwestia etyki nauczyciela akademickiego, którą powinien, poza dydaktyką, przedkładać studentom. Jak mówimy o przeszłych czasach źle, że było w naszym kraju, ale w latach 60. nikt, ani ja, ani moi koledzy nie szliśmy do dziekanatu w innym stroju niż w garniturze. To coś o tym mówi. Oczywiście ja tu nie gloryfikuje sprawę stroju, ale chodzi o pewien charakter, atmosferę, która była poprzednio. Drugą sprawą, którą żeście Panowie podnosili – kariery naukowe. U nas kariery naukowe, chyba w przeważającej mierze, związane są z tą samą uczelnią, na której się studiowało. Będąc na krótkim stażu w latach 70. w Danii, pyta mi się profesor, który się mną opiekuje: jak tam u was wygląda sprawa kariery naukowej? Od asystenta do profesora na tej samej uczelni. To wasi uczeni nie są ciekawi świata? – mówi – bo ja pracowałem w Danii, w Kopenhadze, później rodzina moja była zainteresowana jak się żyje w Azji, więc sobie załatwiłem pracę w Indiach jako profesor. Stamtąd przeniosłem się – mówi – do Indonezji, ale stwierdziłem, że muszę wykonać badania, żebym się w świecie liczył i uznałem, że taką aparaturę mają tylko w Stanach Zjednoczonych, więc wszystko robiłem, żeby się tam zatrudnić i tam... Jest to pewien wyraz i obraz kariery,

jak się kształtuje na świecie. Panowie mówiliście o tym, że przejściowo też trzeba poszukiwać racjonalnych miejsc pracy, żeby w nauce się dźwignąć, to nie zawsze jest możliwość robienia w tym samym miejscu przez dwadzieścia parę lat. Jeżeli my sobie nie odpowiemy na to, co nauczyciel akademicki, w takim ogólnym modelu, powinien robić, dydaktyka, w stosunku do studentów studiów dziennych, mamy też pewien wycinek studentów niepełnosprawnych, to też trzeba dobierać nauczycieli, którzy potrafią z nimi odpowiednio się kontaktować. Mamy również kierunek rozwoju w uczelniach przyjęty na pozyskiwanie studentów zagranicznych. To też stawia wymagania kadrze dydaktycznej, nauczycielskiej. Chcemy nie tylko zwiększać efektywność kształcenia poprzez ten procentowy, rzeczywiście, bo potencjał kadrowy jest największy w skali każdego państwa wewnątrz, ale i na zewnątrz, żeby pozyskiwać w młodym pokoleniu, kształcąc obcokrajowców pozytywną opinię dla naszego społeczeństwa i kraju, i sądzę, że ciekawym byłoby sobie odpowiedzieć, jaki jest współczesny model nauczyciela akademickiego, i jakiego chcemy chronić i zatrudniać w naszych uczelniach. To jest dość ważna chyba sprawa. Wszystkie inne, moim zdaniem, są pochodne.

**Krzysztof Krasowski:** Dziękuję bardzo. Pan Dziekan, bardzo proszę.

**Jakub Stelina:** Krótko ustosunkuję się do poruszanej kwestii, bo akurat reprezentuję ośrodek, gdzie asystentura się zachowała. Na Uniwersytecie Gdańskim, oczywiście, system studiów doktoranckich jest rozwinięty bardzo dobrze, natomiast akurat na Wydziale Prawa jeszcze trzymamy się tych starych zasad i zatrudniamy asystentów. Dlatego mogę się podzielić doświadczeniami trochę z tej drugiej strony. Oczywiście prowadzimy na Wydziale studia doktoranckie, chociaż są to wyłącznie studia niestacjonarne, które mają nieco inną specyfikę. Powstaje tu pytanie, czego my tak naprawdę chcemy. Przecież chcemy, żeby doktorant zrobił dobry doktorat, a potem był dobrym naukowcem. I tu powtórzę to, co mówiłem już wcześniej. Otóż uważam, że popełniamy błąd, ponieważ w jednym worku mieszamy dwa różne systemy. Łączymy ludzi, od których rzeczywiście wymagamy, aby zrobili dobre doktoraty i potem kontynuowali karierę naukową, z tymi, którzy mają czas wyłącznie – jak o tym była mowa – w piątek o 17.00. Z takiej osoby nie jest i nigdy nie będzie żaden naukowiec, czasem wystarcza jej tylko status doktoranta. A obecne studia doktoranckie są nastawione i na jednych i na drugich. Ja mówiłem to już rano, że nie powinniśmy zamykać drzwi przed tymi, którzy nie planują kariery naukowej a chcą sobie tylko przed nazwiskiem postawić dwie literki „dr”. Chcą poświęcić trochę czasu i pieniędzy. Nie zamykajmy się przed nimi. My nie będziemy im zamykać drzwi i akurat myślę, że koncepcja trzeciego stopnia studiów też trochę wy-



chodzi temu naprzeciw. Dzisiaj rano podałem mój pomysł na to, może więc warto wprowadzić dwa różne stopnie doktora i być może to jest jakaś recepta. Natomiast, proszę Państwa, i kolejna rzecz. Pan profesor wspominał o tym, że ten procent osób, które kończą studia doktoranckie w przewidzianym terminie ze stopniem naukowym doktora, jest niewielki. Ja chcę się podzielić refleksją z mojego doświadczenia. Reprezentuję nauki prawne i nie wiem jak to jest w naukach technicznych. Być może sytuacja wygląda inaczej niż w naszej dyscyplinie. Według mojej oceny doktorat broniący po czterech latach jest z reguły słaby. Podkreślam „z reguły”, ja nie chcę, oczywiście, nikogo obrażać, pewnie są wyjątki. Natomiast doktoraty pisane dłużej, a mam doświadczenie z asystentami, są po prostu lepsze. Mniej więcej czas, w którym asystent przystępuje do obrony rozprawy doktorskiej to jest około 6 lat, czasem mniej, czasem więcej. I ja, proszę Państwa, jako prodziekan prowadziłem prawie wszystkie komisje doktorskie na moim wydziale i, uwierzcie mi Państwo na słowo, widziałem różnicę, kiedy bronił się doktorant po 4 latach, a kiedy bronił się asystent po 6 czy po 7 latach. Jest to jakiś sygnał, jakaś wskazówka. Myślę, że należy też to wziąć pod uwagę. Dziękuję bardzo.

**Krzysztof Krasowski:** Bardzo dziękuję, Panie Dziekanie, bo to, co Pan powiedział na koniec tej wypowiedzi, to wspiera to, o czym ja mówiłem wcześniej. (No nie ośmieliłbym się inaczej – J. Stelina). Przy tym stole można. Dowód dał Pan Profesor przed chwilą. Proszę Państwa, czy możemy zamknąć już ten...? Pan Rektor Marciniak. Proszę.

**Bronisław Marciniak:** Ja chciałbym się odnieść do kariery akademickiej i o tym, że rodzimy się na uniwersytecie i kończymy pracę o 7.00 w zasadzie rano na uniwersytecie. To jest różnie w zależności od dyscypliny. W naukach przyrodniczych, a tak jest na pewno na Politechnice Poznańskiej, większość samodzielnych pracowników po kilka lat spędza na różnych stażach zagranicznych. Przykład osobisty: 6 lat zagranicą w różnych ośrodkach, rektor Politechniki Poznańskiej – 4 czy 5 lat i w Niemczech i w Stanach Zjednoczonych stypendysta Fulbrighta i Humboldta. Do czego zmierzam? To też trzeba uwzględnić: mobilność kadry musi uwzględniać staże i doświadczenie zagraniczne. To jest pewne uzupełnienie Pana wypowiedzi.

**Krzysztof Krasowski:** Dziękuję bardzo. Skoro nie ma już żadnych innych głosów w tej sprawie, to chciałbym przejść do następnej kwestii, do kwestii, która od kilku lat bardzo mocno, że tak powiem, dyskutowana jest w środowisku akademickim w całym kraju i myślę, że warto do niej jeszcze wrócić, ponieważ można przewidzieć, że w najbliższym czasie dojdzie tutaj do zasadniczych, istotnych zmian. Pewnie się Państwo domyślacie, że cho-

dzi o procedurę habilitacyjną, o postępowanie habilitacyjne. Ja tylko przypomnę, z Panem Profesorem Woźnickim, zresztą, na własnej skórze czuliśmy, pracując nad nowelizacją ustawy w komisji sejmowej w 2010, 2011 roku, kiedy bardzo często wchodziliśmy w zasadniczy spór z Panią, ówczesną minister, Barbarą Kudrycką, która, jak Państwo wiecie, była zdecydowanym przeciwnikiem w ogóle habilitacji i początkowo zakładała, że w ogóle tę habilitację się zniesie, no a potem wymyśliła czy przeforsowała, tak naprawdę, taką formułę, o której niektórzy złośliwi mówili, że jest tak dolegliwa, żeby środowisko w praktycznym już, niejako, stosowaniu tej formuły doszło do wniosku, że ta habilitacja, ten tryb jest tak fatalny, że należy tryb habilitacji zmienić i odejść od tego modelu. No stało się potem, jak się stało, z różnych względów, zresztą, myślę, że tutaj, niestety, Centralna Komisja ds. Stopni i Tytułów się do tego przyczyniła, która w ogóle nie brała udziału w pracach Komisji. Ograniczyła się tylko do jednego wystąpienia na tym wspólnym wysłuchaniu, kiedy przyszedł jeden z członków prezydium i właściwie powiedział tylko dwa zdania, że ten cały projekt to się nadaje tylko wyłącznie do kosza. Potem już w ogóle nie brali udziału w tych pracach i niejako ciężar powstrzymywania czy wyhamowywania Pani Minister spadał głównie na osoby, które reprezentowały KRASP, czyli członków KRASP-u i ekspertów, którzy brali udział w tych pracach nad tą ustawą. Ta formuła, którą wprowadziła nowelizacja z 2011 r. Ona jest bardzo mocno krytykowana w środowisku. My, na pewno, staraliśmy się w jakimś stopniu trochę polepszyć czy wyeliminować jakieś takie zasadnicze braki, które w tym pierwotnym projekcie Pani Minister przedstawiła, no ale stało się tak, jak się stało. Pani Minister zawsze kwitowała swoje zdanie odrębne, jednym zdaniem właściwie, nie zgadzając się z nami, i stwierdzając, cytując: „nie wyrażam zgody”. Kropka. I to kończyło całą dyskusję w Komisji nad różnymi pomysłami. Proszę Państwa, pytanie jest takie, tak obecnie chciałbym je postawić: czy widzicie Państwo, myślę o tych, którzy tu zasiadają, także o widzowni, jesteście zwolennikami zmian w tej procedurze habilitacyjnej, która w tej chwili obowiązuje, czyli zmiany, no, w konsekwencji ustawy o stopniach i tytule naukowym? Znowu się odwołam do programu partii rządzącej. Ten program zakłada zasadniczą zmianę procedury postępowania habilitacyjnego, nie znam szczegółów, ale to chyba miałoby pójść w kierunku przywrócenia tej starej formuły z jakimiś obowiązkowymi elementami, takimi jak kolokwium habilitacyjne i wykład habilitacyjny, czyli ta formuła, która obowiązywała do 2011 roku. Bardzo proszę Państwa o wypowiedzi.

**Ewa Trojanowska:** Może ja spróbuję dolać oliwy do ognia. Sprawie habilitacji, proszę Państwa, odkąd pracuję w urzędzie, a to już prawie 20 lat, towarzyszy dyskusja o zniesieniu lub utrzymaniu habilitacji, która ciągle

trwa. Habilitacja ma tylu samo zwolenników co przeciwników i podnoszone są te same argumenty. Mówi się zwykle o jakości habilitacji: że ona jest niska i mówi się o tym, że jak się zmieni przepisy, to jakość będzie wyższa. Te 20 lat pracy w urzędzie uprawnia mnie, jak sądzę, do powiedzenia, że to nie przepisy przepuszczają niskiej jakości prace habilitacyjne. Jeden z referentów wspomniał dzisiaj, przepraszam, bo nie pamiętam kto konkretnie, że prace habilitacyjne są coraz słabsze, że to są instrukcje, poradniki. No tak, ale skoro osoby przychodzą do rad wydziału z takimi pracami, to dlaczego w ich głowach rodzą się myśli, że taka praca się nada. To nie przepis powoduje, że ludzie myślą, że to się nada – że poradnik to potencjalna habilitacja. Drugą rzeczą, która wiąże się z habilitacjami, jest obserwacja z ostatnich trzech lat, dokonana z pozycji Ministerstwa, bowiem, z pozycji uczelni tego nie widać. Czy wiecie Państwo, że w 2012 roku liczba postępowań dyscyplinarnych wynosiła ok. 11, zeszły rok zamknęliśmy z liczbą około 200, upłynęły zaledwie 4 lata. Z tych postępowań dyscyplinarnych większość dotyczy prac doktorskich i habilitacyjnych i tego, co się dzieje w tych postępowaniach. Zarzuty dotyczą także różnorodnych nieuczciwości naukowych, mało tego, te nieuczciwości wychodzą 2-3 lata po nadaniu stopnia. W związku z tym moje pytanie jest takie: czy problemy związane z habilitacją to są tylko przepisy ustawy, czy to, o czym Pan tutaj wspomniał, etyka zawodu, etos zawodu? Co jest istotniejsze w tej kwestii? Poziom naukowy, moim zdaniem to nie są przepisy, to nie przepisy o tym stanowią. Powiedziałam: dolewam oliwy do ognia.

**Jakub Stelina:** Nie chcę swoją osobą nadużywać państwa cierpliwości, ale te elementy, o których Pani mówi są ważne, i oczywiście, także samo środowisko musi się bić w piersi, bo też, że tak powiem, swoje cegiełki tutaj dorzuca. Ale po części to też jest wina procedur i przepisów. Pamiętam tutaj Pan Dziekan Budzinowski był gospodarzem Zjazdu Dziekanów Wydziałów Prawa, mieliśmy dyskusję na temat właśnie procedur formalnych. Byli profesorowie z Centralnej Komisji, którzy mówili, że obecny system został tak skonstruowany, że właściwie jak ktoś już rozpocznie procedurę habilitacyjną, to bez względu na to, czy ta habilitacja spełnia warunki, czy nie spełnia, to na 90% postępowanie zakończy się sukcesem dla habilitanta. Już teraz to można zaobserwować, jak spada jakość habilitacji. Przecież te przepisy były tak niejasno sformułowane, że nie bardzo było wiadomo, nad czym głosować: głosować jednocześnie nad nadaniem stopnia i nad odmową nadania stopnia. Dwa głosowania trzeba przeprowadzać. Powstawało pytanie, a co, jeśli są one rozbieżne. Odpowiedzi nie było. Więc, proszę Państwa, to jest oczywiście tak, że przepisy stwarzają ramy, w których się poruszamy. Ja nie chcę tutaj mówić nic na temat Centralnej Komisji, Centralna Komisja też ma

tutaj swój udział. No, proszę Państwa, jeden przykład z życia: człowiek uzyskuje habilitację dzisiaj, a pojutrze jest przez Centralną Komisję wyznaczany na recenzenta habilitacji. No coś jest chyba nie tak. Niech się ten człowiek utwierdzi w swoim nowym statusie, niech nabierze jakiegoś doświadczenia, więc wszyscy powinniśmy się bić w piersi, ale moim zdaniem złe przepisy też odgrywają tu niedobrą rolę.

**Krzysztof Krasowski:** Dziękuję bardzo. Pan Profesor.

**Jerzy Woźnicki:** Ja spróbuję ten problem zdefiniować bardziej fundamentalnie. Zadajmy sobie pytanie po co jest habilitacja. Ja odpowiem na to pytanie w sposób nieco inny niż na ogół się słyszy. Habilitacja jest po to, żeby z grona wszystkich doktorów wskazać tych, którzy mogą zostać uprawnieni do tego, żeby doktoryzować kolejnych adeptów nauki. Po to tylko. Gdybyśmy przyjęli, że każdy doktor z chwilą odebrania dyplomu może być promotorem rozprawy doktorskiej oraz recenzentem i głosować w postępowaniu, habilitacja byłaby zbędna. Jeżeli uznamy, że świeżo upieczony doktor, nie powinien dzień później być promotorem innego doktora, to musimy wskazać podzbiór tych doktorów z grona wszystkich doktorów, którzy zasługują na to, żeby być sędziami i opiekunami w tym procesie. Jeżeli tak, to musimy wprowadzić i utrzymywać pewne postępowanie, które pozwala na wskazanie sędziów z grona potencjalnych kandydatów na sędziów. Po to jest habilitacja. Kropka. Ktoś powie zaraz, zaraz, ale przecież są kraje gdzie nie ma habilitacji, wtedy co? Wtedy każdy doktor może być promotorem. A jaka jest różnica pomiędzy takimi krajami, USA jest takim krajem, a Polską? Otóż, taka, że tam kontrola jest realizowana poprzez utrzymywanie limitu instytucji, które mają do tego prawo. A w Polsce nie chcemy zamykać tej listy, bo jesteśmy na etapie dynamicznego rozwoju systemu. Gdybyśmy chcieli zrobić tak: weryfikujemy uprawnienia i cofamy je wszystkim instytucjom, w ciągu np. roku, ustanawiamy procedurę przyznania tych uprawnień od nowa określonej ograniczonej liczbie, *numerus clausus*, instytucji, do których deklarujemy pełne zaufanie; tylko one mogą doktoryzować i każdy doktor tam zatrudniony, a poszerzania tej listy właściwie nie przewidujemy, czyli gdybyśmy zamknęli system, to wtedy moglibyśmy odejść od reguły habilitacyjnej. Tak właśnie działa system w USA. Przy ogromie liczby instytucji szkolnictwa wyższego relatywnie niewielka ich liczba ma tam uprawnienia do doktoryzowania. My nie chcemy zamykać systemu, dlatego że nasz system szkolnictwa wyższego się dopiero zaczął rozwijać. Jakbyśmy go przedwcześnie zamknęli, to np. uniwersytet SWPS nigdy by nie powstał, a byłaby to wielka strata, bo to jest wyjątkowa uczelnia, która zyskała status uniwersytetu niepublicznego, naprawdę osiągnęła bardzo wiele na szybkiej swojej ścieżce rozwoju naukowego. To jest

dowód na to, że nie wolno zamknąć systemu, a jeśli tak to musimy limitować system poprzez uprawnienia kadrowe. I po to jest habilitacja. To narzędzie się nazywa habilitacja. Jeżeli zaś ono jest potrzebne i się zgodzimy co do tego, to pytanie wtedy jest tylko o procedurę sprawowania tej kontroli. Zwykle dyskusja się zaczyna od krytyki tej procedury, a nie sięga przedstawionego fundamentu. Teraz, żeby sobie odpowiedzieć na pytanie jak habilitować w tym rozumieniu, można stwierdzić, że habilitacja jest potrzebna, ale stopień naukowy doktora habilitowanego jest zbędny. Wystarczy, że uznamy, że konkretny doktor ma uprawnienia habilitacyjne, i już, a nie musimy przyznawać mu drugiego stopnia naukowego tzw. stopnia doktora habilitowanego. System powinien być możliwie prosty proceduralnie, natomiast stawiać wysokie wymagania pomiaru wobec efektu naukowego, czyli pojawia się tu obowiązek dokonywania tego pomiaru. A czasem słyszymy, że trzeba odstąpić od tego, bo ten pomiar jest obciążony błędem, rodzi różne patologie itd. No zgoda, tylko jak chcemy prostoty procedur, to musimy mieć pomiar, chyba że chcemy w 100% odnosić się do metody *peer review*, czyli w istocie starego systemu. Wtedy mamy bardziej arbitralny, długi i skomplikowany proces. Myślę, że trzeba patrzeć na świat i raczej trzeba iść ścieżką: upraszczajmy system, a więc dokonujemy tego pomiaru. Można wtedy ocenić swoją własną sytuację z punktu widzenia baz wiedzy, baz dokonań naukowych, jak ja jestem tam notowany jako uczony itp., itd. To jest wartość tych cytowań, wskaźników i innych parametrów, przy wszystkich ich wadach. Jednak to pozwala polegać na zewnętrznej kwalifikacji i uwalnia habilitanta od potrzeby angażowania się w procesy przymilania się środowisku lub własnemu szefowi. Po to m.in. jest ta cała parametryzacja w nauce, żeby uwolnić młodego uczonego od nadmiernej zależności od jego szefa, która w przeszłości przybierała czasami charakter naprawdę patologiczny. Były takie zespoły i wiemy o tym. Nie chcielibyśmy powrotu do takiego świata. Krótko mówiąc, trzeba odwoływać się do mierzalnych kryteriów, upraszczać procedury, ale utrzymywać ten proces awansu na ścieżce naukowej z „doktora bez uprawnień” do „doktora z uprawnieniami.”

**Krzysztof Krasowski:** Dziękuję bardzo. Proszę. Pan Rektor Lesicki.

**Andrzej Lesicki:** Pan Profesor Woźnicki na końcu uporządkował tę naszą dyskusję, bo podkreślił, że są jej dwa aspekty: utrzymania habilitacji jako takiej i tu w pełni się zgadzam z tym, że w naszych realiach powinniśmy kontynuować i utrzymywać ten etap kariery naukowej nazywany habilitacją. Co prawda, terminy doktor habilitowany i doktor z habilitacją wg mnie są raczej grą słów, więc jeżeli już utrzymujemy habilitację, to utrzymanie stopnia doktora habilitowanego jest tego konsekwencją.

Drugi aspekt omawianej sprawy dotyczy tego, jak habilitować, czyli całej procedury, o której dzisiaj była mowa. Tu miałbym jednak trochę odmienne zdanie niż Profesor Woźnicki w odniesieniu do poziomu habilitacji. Ja uważam, że odejście na etapie ocen kandydatów do habilitacji od rzeczywistego *peer review*, czyli czytania tego, co habilitant napisał, nie jest najlepszym rozwiązaniem. Ograniczanie się do zasad przyjętych dla ocen parametrycznych i przeliczanie wszystkich osiągnięć habilitantów jedynie na punkty prowadzi do tego, że te habilitacje, tak jak Pan Dziekan powiedział, mają w rezultacie gorszy czy niższy poziom. Przyznam, że w swojej karierze, gdy byłem dziekanem, tylko raz się spotkałem z taką oto recenzją w przewodzie habilitacyjnym, w której recenzent odważył się napisać, że on się nie zgadza z recenzentami czasopism naukowych, którzy dopuścili do publikacji w całkiem renomowanych czasopismach artykuły, które składały się na oceniane osiągnięcie habilitacyjne. I ocenił je negatywnie. Ten przykład pokazuje, że zagłębianie się w treści osiągnięć habilitanta jest istotne i nie lekceważyłbym czy podkreślałbym konieczność tego elementu rzeczywistego oceniania dorobku naukowego habilitanta, a nie tylko skupiania się na sumowaniu wskaźników bibliometrycznych, co zdaje się w tej chwili być powszechne. Myślę, że z kolei Pan Profesor Woźnicki się ze mną zgodzi, w świetle tego wszystkiego, co powiedział, iż w aktualnym trybie prowadzenia doktoratów, gdzie pojawia się promotor pomocniczy, dochodzi do paradoksalnej sytuacji. Doktor, który nie ma uprawnień habilitacyjnych, może jednak prowadzić doktorantów. Jest to kolejny przykład takich niefortunnych rozwiązań, które zostały wprowadzone do naszego systemu. To także wymagałoby skorygowania i takie jest moje zdanie. Dziękuję bardzo.

**Krzysztof Krasowski:** Dziękuję bardzo, czy są jeszcze w tej kwestii...

**Jerzy Woźnicki:** Ad vocem. Nasze stanowiska, Panie Rektorze, są bliższe niż mogłoby się wydawać. Ja nie mówię, że trzeba odstąpić od innych czynników, tylko mówię, że nie trzeba rezygnować z tych bibliometrycznych parametrów, bo one informują kandydata o własnej pozycji, ułatwiają mu samoocenę. Natomiast absolutnie rola recenzji i recenzentów, czyli tych, którzy zapoznają się z dorobkiem, jest fundamentalna, i ja jako recenzent sam zawsze to robię.

**Krzysztof Krasowski:** Dziękuję bardzo.

**Andrzej Lesicki:** Oczywiście, zgadzamy się.

**Krzysztof Krasowski:** Bardzo proszę.

**Józef Bancewicz:** Sądzę, że w tych rozważaniach powinniśmy również zauważyć krytykę naukową prowadzoną rzetelnie. Wiem, że w Stanach

Zjednoczonych jak się ktoś dorwie do pracy wybitnego uczonego i wykaże mu błędy, to jego publikacja krytyczna liczy się pięciokrotnie wartościowsza niż książka wydana, stąd sędzę, że eliminacja złych prac jest związana również powinnością i obowiązkiem, bym powiedział, środowiska naukowego, żeby poddawać każdą pracę wnikliwej analizie i formułować swoje oceny, gdyż to są wszystko procedury publiczne. Przewód doktorski jest publiczny, habilitacyjny również do wiadomości prasy jest podany, publikowany, a zatem tutaj środowisko naukowe ma wiele, wiele możliwości do oddziaływania.

**Krzysztof Krasowski:** Dziękuję bardzo. Czy jeszcze ktoś z Państwa chciał zabrać głos? Ja tylko może jeszcze tak ad vocem o tym, o czym mówiła Pani Minister (nie Pani Minister – Ewa Trojanowska), no Pani Dyrektor. To, co Pani była łaskawa poruszyć, tę kwestię etyki środowiska akademickiego, no ja myślę, że wielu uważa, uznaje za rzecz tak oczywistą, że, no jakby, przechodzi się nad tą kwestią do porządku dziennego, ale sama etyka nie wystarczy. To zgodzę się z Panem Dziekanem, że winne są też w wielu przypadkach procedury. Te procedury są błędne. One się nie sprawdziły, Pani Dyrektor, i myślę, że będzie dobra okazja, jednak ten system, obecnie obowiązujący, naprawić. Podam dwa konkretne etapy tego postępowania, które są w środowisku najbardziej krytykowane. To jest po prostu ten zakulisowy, niejako kapturowy, udział rady wydziału w podejmowaniu ostatecznych decyzji. Rada ma tylko przed sobą sprawozdanie komisji, która przedstawia stosowny wniosek. Dla Rady wydziału kandydat jest zupełnie anonimowy. Nawet twarzy tej osoby rada czy członkowie Rady nie widzą, no chyba że ktoś do papierów zajrzy szczegółowo. Nie ma wykładu, co też jest krytykowane powszechnie, dość powszechnie, bo przecież habilitacja, nie zapominajmy o tym, habilitacja daje to średniowieczne, chciałoby się powiedzieć, uprawnienie do wykładania w uniwersytecie. To nie jest tak, powiedzmy, bez niczego, bez żadnych konsekwencji. Istniały zresztą kiedyś bardzo dobre zwyczaje na moim uniwersytecie przed wojną, że każdy wyhabilitowany pracownik naukowy był zobowiązany, żeby wygłosić w jakimś tam terminie wykład dla całego wydziału, dla całej społeczności wydziałowej, nie tylko dla członków rady wydziału, no i, proszę Państwa, w efekcie udział tej rady jest taki, jaki jest. To też musi mieć jakieś znaczenie dla jakości pracy. No na szczęście, że udało nam się wyrzucić tę propozycję pani minister z pierwotnej wersji projektu, w którym zakładano, taki właściwie restrykcyjny zupełnie przepis, mówiący o tym, że jeżeli decyzje Rady i komisji się rozjeżdżają, czyli wniosek komisji jest np. pozytywny, a rada nie nada stopnia doktora habilitowanego, to CK mogła, właściwie powinna odebrać tej radzie wydziału uprawnienia habilitacyjne. Rozwiązanie zupeł-

nie z piekła rodem. Udało się to jakoś, powiedziałbym, zniwelować. Tyle z mojej strony. Czy jeszcze...? Tak? Bardzo proszę.

**Ewa Trojanowska:** Dziękuję bardzo. Ad vocem. To nie jest tak, że ja bronię procedur. Procedury trzeba zmieniać i to jest prawda, bo zmienia się otaczająca nas rzeczywistość. Procedura powinna odpowiadać na warunki, które faktycznie nas otaczają. To, o czym ja chcę powiedzieć, też jako doktor, jako były nauczyciel akademicki: procedura to jedno, ale Pan Profesor powiedział: „chyba, że ktoś zajrzy do papierów”. No właśnie o to chodzi, że do tych papierów powinno się zaglądać – każdy, kto bierze udział w głosowaniu. Mówię to także jako pracownik. Jeżeli ja wiem, że wykonując moje obowiązki pracownicze, będę miała wypowiedzieć się w jakiegokolwiek sprawie, to powinnam z tą sprawą zapoznać się gruntownie, dotrzeć do wszystkich dokumentów, faktów, które są dla mnie dostępne tak, abym mogła sobie rzetelnie wypracować pogląd. I o to chodzi., żeby wszyscy, którzy biorą udział w postępowaniu, mogli (a mogą, bo postępowanie jest jawne, dokumenty są ujawniane) i chcieli zapoznać się z całością dokumentacji zgromadzonej w sprawie, żeby właśnie do tych papierów zajrzeli wszyscy członkowie rady, którzy będą głosowali. To jest intencja mojej wypowiedzi. Z reguły tak niestety nie jest. O tym świadczą właśnie te postępowania dyscyplinarne wszczynane kilka lat po nadaniu stopnia z zarzutami nieuczciwości naukowej. Jedna osoba może nie dojrzeć, nie doczytać, nie pamiętać, nie zwrócić uwagi, ale stopień nie jest nadawany przez jedną osobę, ale czy w całym tym zgromadzeniu, które głosowało, recenzowało, rzeczywiście nikt tego nie zauważył, czy nie chciał, czy nie miał ochoty zauważyć? To są pytania bez odpowiedzi. Niczego nie sugeruję, nikogo nie obwiniam. Ja konstatuję pewne fakty. I to właśnie jest moją intencją – zwrócić uwagę na inny aspekt dyskusji.

**Krzysztof Krasowski:** Dziękuję. W pełni się z Panią Dyrektorem zgadzam w tej kwestii. Nie widzę dalszych chętnych uczestników w dyskusji na ten temat... Pan rektor Marciniak, bardzo proszę.

**Bronisław Marciniak:** Chciałbym z Państwem się podzielić taką informacją. Około rok temu była mała komisja w składzie: profesor Bojarski – rektor Uniwersytetu Wrocławskiego?, profesor Jerzy Brzeziński i moja skromna osoba. Myśmy przygotowali taki raport, właściwie dotyczący? habilitacji i przesłali do ministerstwa i sprawa była następująca. Zwiększyła się znacznie liczba pracowników z habilitacjami, z profesurami, a reguły, dające możliwość uprawnienia habilitacyjne i doktorskie są takie same. Wobec tego teoretycznie w okresie przejściowym, można by zmienić te reguły i podnieść poprzeczkę, inaczej mówiąc zmniejszyć ilość jednostek, mających



uprawnienia habilitacyjne do dawania stopni doktora habilitowanego. To byłby okres przejściowy, o tym co mówił Profesor Woźnicki, dochodzimy do innych zupełnie ..., ale w okresie przejściowym poprawiamy sytuację, jaka jest na rynku habilitacji.

**Krzysztof Krasowski:** Dziękuję, może jeszcze tylko tytułem, z tej okazji, uzupełnienia. Wiem, że tego zwolennikiem jest pan profesor Brzeziński od wielu, wielu lat. My coś próbowaliśmy zrobić przy okazji ustawy o stopniach i tytule naukowym w 2011 roku, kiedy właśnie był taki postulat, aby podnieść tę poprzeczkę, bo ja nie wiem, czy Państwo wiecie, gdy idzie o to minimum kadrowe niezbędne do uprawnień habilitacyjnych, było bodajże 12 samodzielnych tzw. pracowników. Nie wiem czy Państwo wiecie, kiedy ta liczba została ustalona. W ustawie z 1990 roku, czyli to już 25 lat upłynęło, a na ile, i o ile wzrosła liczba samodzielnych pracowników w pewnych dziedzinach czy dyscyplinach nauki. Niejednokrotnie wielokrotnie. To powinno, moim zdaniem, w przyszłości znaleźć się w tej nowelizacji, żeby jednak tę poprzeczkę podnieść na jakiś czas wyżej, żeby, no jak to mówili członkowie CK, tych habilitacji nie było tyle, ile było, chociaż to były szczególne okoliczności, bo chodziło o te terminy przejściowe i wielu chciało po prostu zrobić habilitację jeszcze w tzw. w starym systemie i stąd taka ogromna liczba tych habilitacji w okresie tych ostatnich lat. Ktoś dosyć zabawnie powiedział, że te prace tirami przywożono do Pałacu Kultury, gdzie jest siedziba Centralnej Komisji. Ogromne zarzucenie to potem też się odnosi do jakości, jak coś się robi tak właśnie, to ta jakość też jest zagrożona, bo co nagle, to po diable. Dziękuję w takim razie za ten punkt naszej dyskusji i może zaproponuję kolejny albo oddam teraz głos..., chociaż pytanie jest dosyć krótkie, a kwestia dosyć poważna. Tu wspomniano o parametryzacji, i proszę Państwa, to się wiąże, no z takimi opiniami wielu pracowników nauki i to w całym kraju, które można by sprowadzić do jednej rzeczy jako istotnej wady w funkcjonowaniu tego całego naszego systemu, mianowicie tego, co się nazywa biurokratyzacją nauki. To każdy na swojej skórze zresztą, będąc nauczycielem akademickim, może na podstawie swoich własnych doświadczeń odnieść się do tego, czy rzeczywiście ta nasza nauka, kariera jest tak bardzo zbiurokratyzowana poprzez ten różny system sprawozdań, punktów, parametrów, ocen, opinii etc., co wywołuje też także wiele różnych kontrowersji. Czy chcielibyście Państwo coś na ten temat powiedzieć? Czy rzeczywiście możemy mówić o takim zjawisku czy zagrożeniu w ogóle biurokratyzacją kariery akademickiej?

**Jerzy Woźnicki:** Może już nie o karierze, tylko o biurokratyzacji w dziedzinie kształcenia, ponieważ tutaj mamy prawdziwy horror. W moim przekonaniu to się wiąże z wadliwym rozumieniem reguł Procesu Bolońskiego

i wadliwym wdrożeniem przez niektóre rady wydziałów tych reguł, z wadliwym ich rozumieniem do dzisiaj, no a potem politycznym kalendarzem w sprawie wdrażania KRK. Po prostu odwołano się do zakazu i nakazu prawnego, a że nie zawsze były te reguły dotrzymanywane, to objętość rozporządzeń rosła w sposób nieograniczony i właściwie można powiedzieć, że te przepisy galopowały. Doszło do „biegunki legislacyjnej”, jak użył tego określenia nie kto inny, tylko obecny minister pan premier Jarosław Gowin na pierwszym posiedzeniu Rady Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego. „Będziemy walczyć z biegunką legislacyjną” – powiedział. Przy okazji powiedział też: „Proces Boloński zostaje. Nikt nie ma zamiaru go usuwać”. I wreszcie powiedział też: „trzeba zmienić natomiast rozporządzenie o KRK i rozporządzenie o akredytacji, bo Polska Komisja Akredytacyjna minionej kadencji zrobiła bardzo wiele, żeby zbiurokratyzować system programowego projektowania studiów i weryfikacji tego z punktu widzenia wymogów akredytacyjnych. Poprosił pan premier Radę Główną Nauki i Szkolnictwa Wyższego o powołanie zespołu roboczego, który już na pierwsze dni lutego br. miał przygotować raport w tej sprawie i założenia dla nowych rozporządzeń w tych dwóch sprawach. Myślę, że odczujecie Państwo istotną ulgę, nazwijmy to tak, w odniesieniu do definiowania efektów kształcenia, całego procesu KRK i procesu akredytacyjnego. Wszystko to są wielkie wartości w systemie szkolnictwa wyższego zniszczone przez biurokrację, czasami przez nasze fałszywe, nie dość dojrzałe rozumienie celów legislatora, bo nie było czasu, żeby wytłumaczyć jego intencje. W szczególności, popularna jest taka teza, że podział studiów poprzez wprowadzenie dyplomu pośredniego niszczy jakość studiów. Pytanie, a jakie uniwersytety na świecie są najlepsze? Odpowiedź brzmi: oczywiście, uniwersytety anglosaskie, amerykańskie i brytyjskie, wystarczy spojrzeć na dowolny ranking. To są uniwersytety, na których nigdy nie było inaczej. Zawsze był dyplom pośredni. Więc to jest absurdalna teza, że dyplom pośredni niszczy jakość studiów. Dyplom pośredni to jest metoda, która broni jakości dyplomu magisterskiego. Przed kim? Przed tymi, co jeszcze mogą dobrnąć do trzeciego roku studiów, a już nie daliby rady i nie powinni dobrnąć do piątego roku studiów. Jeżeli mamy studia jednolite magisterskie, to my ich z czwartego roku nie będziemy wyrzucać i zatrząskiwać przed nimi drzwi. Przepchniemy ich przez to wyjście magisterskie, bo nie można człowiekowi zniszczyć czterech lat życia i uczynić go wiecznym przegrany na resztę życia. Tego nie wolno robić. W okresie PRL myśmy to robili. Jakość była tak utrzymywana, a jaka była naprawdę? Gorsza. Dlaczego gorsza? Dlatego, że ci studenci nie mieli żadnych możliwości internacjonalizacyjnych. Pozamykane granice ze względów politycznych i ekonomicznych, już nawet nie paszportowych. I co to była za jakość? Przecież to było oderwanie od nauki, tak naprawdę, światowej,

z wyjątkiem tych, którzy wyjeżdżali na całe lata np. do Ameryki. Proszę Państwa, to był chory system. Dzisiaj mamy zupełnie inną sytuację, bo dzisiaj mamy masowe studia, wtedy one były niezwykle elitarne. 10% populacji podejmowało studia, a kończył mały procent z tych 10%. Z takiego systemu wychodzimy i mamy zmianę taką, że zaczęła studiować ogromna masa studentów. Wszyscy co chcą. I co? I oni wszyscy mają wychodzić wyjściem magisterskim, bo już ich nie skreślamy, ze względów ekonomicznych, tylko utrzymujemy na studiach? Wszystkich, całą tą wielką liczbę? Mamy przecież rozkład normalny zdolności do studiowania. Podsumujmy. To jest obrona dyplomu magisterskiego. Czy uczelnie to robią? Nie robią. I to jest źle. Magistrów powinniśmy mieć może 1/3 najlepszych z tych, co są licencjuszami. Gdybyśmy utrzymywali takie reguły, to byśmy dbali należycie o jakość dyplomu magisterskiego. I są wydziały, które to robią. Pierwszy semestr studiów II stopnia powinien być rekrutacyjny, selekcyjny i powinno się dziękować części przyjętych studentów: „Kolego, masz dyplom licencjusza, licencjata, nie nadajesz się, żeby wyjść wyjściem magisterskim, bo nie masz kwalifikacji, kompetencji lub motywacji do studiowania”. Tak powinno być, a w ogólności tak nie jest. Gdybyśmy zniesli licencjat, no to byłby dramat, dlatego że wszystkich ich wypuścilibyśmy wyjściem magisterskim. Więc mówienie o tym, że chcemy poprawić jakość studiów i dlatego proponujemy jednolite studia magisterskie, to jest pomyłka. Gdybyśmy dzisiaj, przywrócili w warunkach masowości studiów, studia jednolite, które kiedyś były dobre, bo były niezwykle elitarne, w warunkach aktualnego systemu szkolnictwa wyższego przy jego masowości, to byśmy zniszczyli wyjście magisterskie, które byłoby zrównane, np. w Stanach Zjednoczonych jak już było przedtem, z wyjściem pn. „studia I stopnia.” Nasz dyplom magisterski był kiedyś w Stanach równoważny studiom I stopnia. Trzeba o tym wszystkim wiedzieć, jeśli się nad tym dyskutuje. Proces Boloński to jest wielka wartość, która nawiązuje do tradycji średniowiecznego uniwersytetu, w warunkach gdy zamiast kilku, potem kilkunastu tysięcy studentów, mamy ich kilkanaście milionów. I otwarcie Europy, wyrównywanie reguł, standaryzacja, porównywalność – wszystko to jest po to, żeby zapewnić przywrócenie mobilności w warunkach porównywalności. Wyjście z Procesu Bolońskiego to byłoby skazanie Polski na izolację, która by nas zgubiła. Ślepa ulica. To jest tak oczywiste, że aż szkoda czasu, żeby dalej to dyskutować. Natomiast Rady Wydziałów powinny zrozumieć, że studia I stopnia i studia II stopnia są to zupełnie różne studia. Na drugi stopień od nowa rekrutuje się studentów i to są w ogólności inni studenci, bo trzeba rekrutować tak, jak się rekrutuje na I stopień. I trzeba też zrozumieć, że to są studia, na których studenci nie muszą przejść z I stopniem z danego kierunku studiów itp., itd. To jest elastyczne narzędzie kształcenia i kształtowania umysłów i intelektu naszej

młodzieży. Studia II stopnia to jest co innego, a suma studiów I i II stopnia to jest co innego niż studia jednolite magisterskie. To jest co innego i to trzeba zrozumieć. Jak ktoś usiłuje jedno nagiąć do drugiego, to sztucznie dzieli studia jednolite na sześć plus cztery semestry i oczywiście to prowadzi do obniżenia jakości studiów. I wtedy Proces Boloński chce się wyrzucić do kosza. Wyjaśniam to z całą przyjemnością, dlatego że dzisiaj istnieje potrzeba – po tym jak się zrozumie sens tego procesu – zajęcia się tym, żeby te studia zaczęły być projektowane i akredytowane w sposób bardziej przyjazny dla uczelni, przyjazny dla dziekanów, wydziałów, Państwa jako profesorów, nauczycieli, przyjazny dla jakości. Czyli żeby akredytacja stała się ewaluacją jakości kształcenia, a nie procesem biurokratycznego sprawdzania dokumentów, papierów, a przedtem ich generowania. Będziemy teraz zmierzać do tego, żeby ilość tych papierów o rząd wielkości zmniejszyć. Będziemy prosić Państwa o pomoc, bo duża część biurokratyzacji studiów powstawała na samych uczelniach, które obawiając się, że niedostatecznie będą spełniać wymogi akredytacyjne, same brnęły w to produkowanie papierów. Zapowiadam w imieniu Rady Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego, walkę z tym procederem.

**Krzysztof Krasowski:** Dziękuję. Bardzo proszę głos z sali czy pytanie.

**Marek ..kiewicz – Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu:** Ja chciałem się podzielić..., ja trochę inaczej rozumiałem pytanie Pana Rektora Krasowskiego. Pytanie o biurokratyzację nie dotyczyło ataku na System Boloński, natomiast powszechna opinia w środowisku akademickim jest taka, że coraz więcej, coraz mocniej jesteśmy uciskani przez biurokrację. Taka refleksja osobista. Lat temu 25, korzystając z zainteresowania przemianami w Polsce, byłem..., wygrałem konkurs na visiting professor w Paryżu na pełny etat na trzy lata, potem jeszcze zostałem kilkanaście lat w takiej formule, którą my nazywamy półetatem, i byłem zdumiony jak moi koledzy Francuzi ustępują na każdym kroku przed biurokracją uniwersytecką, Ja mówię, dlaczego wy nie walczyście, dlaczego wy ustępujecie i dlaczego nie...? A teraz widzę, że my robimy to samo, proszę Państwa, ta biurokracja nas zabija. Każda kontrola, czy NIK-u, czy urzędu skarbowego, kończy się wskazaniem pokontrolnymi, które owocują tym, że trzeba zatrudnić nowych pracowników administracyjnych, które owocują tym, że są jakieś idiotyczne wymagania, no podam takie, że po prostu z nóg zwala. Przed dwoma laty jechałem na zjazd katedr, zresztą tu do Poznania i okazało się, że Pan Dziekan przyznał mi pieniądze, ale jeszcze musiałem, to było w innej uczelni niż teraz jestem, jeszcze musiałem napisać podanie do Pani Rektor, no więc napisałem podanie, żeby ona się też zgodziła, po czym okazało się, że Pani Rektor nie wyraziła zgody, ponieważ wymagała, żebym ja przedstawił zaświadczenie od

organizatorów, że będę w przyszłości aktywnie uczestniczył w zajęciach, proszę Państwa. Ponieważ..., no ale nic nie kłamię. Na pewno nie ona to wymyśliła, na pewno to jakieś zalecenia pokontrolne. Odwołałem się do głównego rektora, który natychmiast odblokował pieniądze, bo już termin wpłaty był wtedy, ale potem okazało się, że i tak zaświadczenie musiałem dostarczyć, tyle że *post fatum*, ponieważ nie chciano mi rozliczyć kosztów. Proszę Państwa, jesteśmy w systemie, w którym nie liczy się jakość publikacji, tylko liczy się, gdzie to opublikowaliśmy. Tutaj rozmawiałem z koleżanką, okazuje się, że najwięcej punktów ona dostaje za wydrukowanie w szkole prywatnej w Józefowie pod Warszawą, a nie na renomowanej uczelni. Okazuje się, że jak ktoś się stara o nagrodę rektorską, to musi spełnić ileś jakichś tam punktów. Ja byłem kiedyś w takiej sytuacji, że dostałem nagrodę rektorską, w następnym roku miałem trzy razy lepszą sytuację, ale był wprowadzony system punktowy, za który, się okazało, że nic się nie dostaje, np. za to, że byłem generalnym koordynatorem merytorycznym programu europejskiego, bo tylko generalny koordynator, który dostaje punkty, a za merytoryczny nic się nie dostaje, natomiast były punkty za to, że się zgłosiło program, który odrzucono. To, proszę Państwa, na każdym kroku jesteśmy bici przez punkty. Ja prowadzę egzaminy w sposób taki, uważam, że testowe egzaminy mogą mieć charakter uzupełniający, nie jedyny i podstawowy, bo ja nic nie wiem o studencie, jak dostaję test. Ja prowadzę egzaminy z otwartymi pytaniami, moim kosztem, dużo czasu, ale ja coś wiem na ten temat. Jest, nie wiem, nie będę mówił jaka kontrola. Proszę podać punktowo, według jakich punktów pan daje oceny przy odpowiedzi na pytanie otwarte. Ja mówię, daję takie, że jak ktoś napisze na 3, to jest 3 punkty, jak na 4, to jest 4, to była PKA, przepraszam. Ale nie, to proszę stworzyć system punktowy, żeby było wiadomo, że jak ktoś odpowie, nie wiem, na pół strony, czy na dwie, czy na 2/3..., proszę Państwa, no, czego byśmy się nie tknęli, to my giniemy. No i wracam do tego, Francuzi już z tego wychodzą, może my za 25 lat też wyjdziemy. Dziękuję.

**Krzysztof Krasowski:** Dziękuję bardzo. Ja myślę, że moglibyśmy chyba ten cały dzień poświęcić tej problematyce i każdy z Państwa mógłby się podzielić swoimi jakimiś ocenami tego, w jakich warunkach przyszło nam pracować. Ja tylko może do jednej kwestii, o której mówił Profesor Woźnicki, bo on zaczął ten wątek biurokracji w kształceniu, nie w karierze, że to, oczywiście, to jest wątek, który się ściśle łączy z Polską Komisją Akredytacyjną. Ja miałem okazję swego czasu w 2012 r. pisać opinię, taki raport, dla pani Minister, jeszcze wówczas, Kudryckiej, a który opierałem na wnioskach rektorów 12 polskich uniwersytetów. Ten raport był tak krytyczny, chociaż on nie był moim osobistym poglądem, stanowiskiem, tylko stanowiskiem rekto-

rów. Ja nigdy nie dostałem chociaż jednej szansy, żeby coś dobrego o tej, jeszcze chyba państwowej wtedy, komisji akredytacyjnej w tym raporcie napisać, ale środowisko, my w różnych gremiach uczestniczymy z Profesorem Woźnickim, no narasta chyba takie przekonanie, zresztą mam taki osobisty pogląd, że należałoby zasadniczo zreformować Polską Komisję Akredytacyjną. Staraliśmy się pewne rzeczy wprowadzić, takie chociażby, żeby to był jednak organ administracji, a nie organ, który właściwie o wszystkim decyduje, a za nic nie odpowiada, bo jest organem doradczym ministra. Minister nic nie może, ale za wszystko odpowiada, można by powiedzieć, przy jakimś wnoszeniu skarg na... tak jest. Kiedyś, kilka tygodni przed ustąpieniem z urzędu, Pani Minister była tutaj na plenarnym posiedzeniu w Poznaniu KRASP-u, ja wtedy publicznie ją zapytałem, jak ona wyobraża sobie przyszłość tej instytucji, Polskiej Komisji Akredytacyjnej, i czy widzi w jakimś możliwym czasie dokonanie jednak zasadniczej zmiany, tzn. takiej, żeby wyzwolić tę PKA spod zależności ministra i niech oni wreszcie odpowiadają za to, co robią, czyli za wydawane przez siebie decyzje przed sądem administracyjnym. No i byłem zszokowany odpowiedzią, którą Pani Minister udzieliła. Ona mówi: „tak, ja pana stanowisko popieram czy podzielam, ale musimy doczekać się wyższego poziomu ekspertów Polskiej Komisji Akredytacyjnej”. To powiedziała publicznie, więc jej ocena, tak powiedziałbym, PKA, była, chciałoby się powiedzieć, krytyczna. Ale do czego my chcemy zmierzać, i taki pogląd reprezentuję, że uprawnienia Polskiej Komisji Akredytacyjnej powinny być wyłącznie ograniczone do licencjonowania, czyli podejmowania decyzji o otworzeniu czy przekształcaniu nowych podmiotów. Natomiast akredytacja, to, co jest istotą, powinna należeć do komisji środowiskowych, które miałyby jakąś europejską licencję i mogłyby na siebie przejąć ten proces, który właśnie wiąże się z tzw. wizytacjami i oceną instytucjonalną, czy oceną kierunków studiów. Proszę Państwa, czy jeszcze w tej kwestii, ktoś chciałby...? Bardzo proszę.

**Jakub Stelina:** Tylko krótko. Chciałem się zapytać i podnieść problem, który mnie jako prawnika, w sposób szczególny boli. Chodzi o parametryzację, bo o tym tutaj mówimy. Powiem szczerze, że nie bardzo rozumiem ten mechanizm, który polega na tym, że reguły, według jakich będą oceniane jednostki, są ustalane po okresie ocenianym. Kiedyś tutaj właśnie na zjeździe dziekanów, była osoba, która przygotowywała to rozporządzenie w sprawie poprzedniej parametryzacji. I padło pytanie, jak to jest możliwe, że rozporządzenie, według którego będziemy oceniani, nie jest jeszcze znane, że zostanie wydane gdzieś tam pod koniec tego okresu. I padła odpowiedź, że nie ma problemu bo prawie nic się nie zmienia. Są tylko niewielkie zmiany. Ale proszę Państwa, choćby tylko przecinek się zmienił, to przecież

zasada jest taka, że prawo nie obowiązuje wstecz, a de facto z tym mamy do czynienia. I oczywiście sytuacja powtarza się w tej chwili.

**Krzysztof Krasowski:** Dziękuję bardzo. Czy są jeszcze jakieś uwagi? No, skoro nie, to ja jeszcze przygotowałem jedno pytanie do dyskusji tak na koniec wątku, który był tu już poruszany. Pan Profesor, Pan Dziekan Stelina o tym mówił w trakcie swojego wystąpienia, mianowicie o tych konsekwencjach braku stabilności w obowiązujących przepisach, wskazując tutaj dowody na te różne reżimy, które związane są z zasadami zatrudnienia pracowników – nauczycieli akademickich. Dla każdego prawnika, a jesteśmy akurat prawnikami, rzeczą, z którą trudno się pogodzić, jest brak stabilności, gdy idzie o prawo, bo to burzy jeden z fundamentów tego prawa – zaufanie do tego prawa. Jeżeli to prawo się zmienia co chwilę, a to powoduje lawinowo za sobą zmianę aktów niższej rangi czy niższego rzędu, no więc ciągły brak stabilizacji jest. Podaję przykład drugiej Rzeczypospolitej, gdzie w okresie 20 lat, uchwalano czy uchwalono tylko dwie ustawy. W naszym porządku od roku 2005 licząc, my mamy praktycznie ... to jest 5, a potem są dwie głębokie nowelizacje z 2011 i 2014 roku. W związku z tym, czy my możemy myśleć o jakichś istotnych zmianach znowu w tym prawie, w sprawach takich, które wydają się nam istotne, ważne, szanując pewne wartości, które związane są właśnie z tą podstawą stabilności. Nawiązuję do tego, co z inicjatywy Prezydium KRASP-u, a następnie kontynuowanego przez szefa Fundacji Rektorów, którego mam przyjemność tu gościć po swojej prawej stronie, Rektorów Polskich, powstał taki projekt przygotowania tego, co się nazywa zbiorczym tytułem „Strategią rozwoju szkolnictwa wyższego do 2020 roku”. Nie wiem, może ktoś z Państwa, to jest taki pięcioksiąż, 5 tomów to dzieło zawiera pisanych przez różnych autorów i, proszę Państwa, tak naprawdę, jak tworzyliśmy to dzieło, to założenie było takie, że z tego to powinny wyjść założenia zupełnie nowej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, opartej na zupełnie innej filozofii niż to, co jest w tej chwili, przepisów bardzo restrykcyjnych, właśnie według tej zasady, o której mówił Pan Profesor Woźnicki, że jak coś jest źle, no to trzeba zmienić w ustawie, żeby do tego w przyszłości nie dopuścić. Jak ta słynna sprawa tego rektora z Jarosławia, na którego specjalny potem przepis w ustawie powstał, no ale to prawo nie może być tak tworzone, bo to nie jest prawo penitencjarne, bo my potem płacimy większą cenę, dobre uczelnie, które są potem wiązane tymi ograniczeniami, jakie się wprowadza po to, żeby właśnie nie dopuszczać do jakichś historii w uczelniach słabych. Co teraz będzie z tym dziełem, zobaczymy, przyszłość pokaże, czy uda się cokolwiek w tej sprawie zrobić, czy ten cały dorobek pójdzie do kosza.

**Jerzy Woźnicki:** Ja mogę wyjaśnić.

**Krzysztof Krasowski:** Bardzo proszę.


**Jerzy Woźnicki:** Ja mogę rzucić pewne światło w tych sprawach. Otóż, to dzieło pt. *Program rozwoju szkolnictwa wyższego do roku 2020*, zostało przyjęte przez Zgromadzenie Plenarne KRASP, przekazane ministrom itp., itd. Kamera telewizyjna podpatrzyła, jak studiował je jako kandydat na ministra, pan dr Jarosław Gowin, zanim został ministrem. A on w swoim wystąpieniu, otwierającym do Rady Głównej, powołał ten przypadek i poprosił, żeby uznać to za znak. Oto minister jest zainteresowany dziełem, które powstało w środowisku. Teza główna tego naszego tzw. pięciopaku, sformułowana w części otwierającej (pierwszej), przeniesiona tam z piątej, która miała tytuł „Deregulacja w szkolnictwie wyższym” zapowiadająca kierunek zmian, jest oczywista. Ze względu na zasady, o których mówimy, zasada zaufania, ciągłości itd., różne zasady, które są święte w procesie dobrych praktyk legislacyjnych, nie trzeba nam kolejnego etapu gorączki legislacyjnej, nie trzeba jakiegoś deadline’u dla takich prac, które powinny być podjęte, ale powinny być wszczęte nad nową ustawą pod warunkiem, że ona w istotny sposób zdereguluje system szkolnictwa wyższego. Teza nasza jest taka, że nie trzeba, żeby ta ustawa była uchwalona przed rokiem 2018. Chodzi o to, żeby powstawała ... dostatecznie wolno. Żeby projekt powstawał w zespole wspólnym – ministerialno-środowiskowym. Ostatnie dwie nowelizacje powstały w ministerstwie i straszliwie przeregulowały system. Poprzednie dwie ustawy z 1990 i 2005 r., nie powstały w ministerstwie, i nie mieliśmy problemu i konieczności deregulacji. To pokazuje, że pierwiastek środowiskowy jest fundamentalnym warunkiem. Udział ekspertów środowiskowych, ale uwaga ekspertów, a nie ambasadorów. Trzeba zapytać każdego eksperta: pokaż swoje publikacje, jak każdego uczonego, wykaż się autorstwem jakichś aktów, dokumentów, książek, na ilu konferencjach byłeś obecny jako *keynote speaker* w świecie. Jak ktoś odpowie pozytywnie na tak zadane pytania, może być desygnowanym ekspertem ważnej instytucji środowiskowej. I to jest moja odpowiedź do pana ministra Gowina. On chce powołać taki zespół po Konkursie Ustawa 2.0 – po przyjęciu wyników prac trzech zespołów konkursowych. Zapowiedział to już. Pan premier przyjął zatem: a) tezę o potrzebie deregulacji systemu; b) tezę o potrzebie ustanowienia ścieżki legislacyjnej wspólnych prac ministerialno-środowiskowych, z efektami odbiurokratyzującymi i deregulującymi. Jest to jakiś sygnał optymistyczny i z przyjemnością przedstawiam ten głos, bo w przeszłości mieliśmy czasem powody do pesymizmu.

**Krzysztof Krasowski:** Dziękuję bardzo za ten optymistyczny głos, Panie Profesorze. Czy ktoś z Państwa, jeszcze może, panelistów, chciałby jakąś kwestię poruszyć? Nie ma takiej? To byłby głos na zamknięcie i to bardzo



optymistyczny, także ja myślę, że możemy zakończyć to nasze posiedzenie. Wyrażam nadzieję, że nikt się z Państwa przez te kilka godzin tu, na tej sali, w tym pięknym gmachu, nie nudził, że może pomogliśmy w jakimś przekazie informacji Państwu spraw, których może tak dobrze dokładnie nie znaliście. Wtedy uznamy, że ta konferencja rzeczywiście była potrzebna, i że spełniła oczekiwania organizatorów. Chciałem na koniec więc także teraz szczególnie organizatorom podziękować, bo to jednak kilka dobrych miesięcy przygotowań, bo ja o tym pomyśle dowiedziałem się już w maju ubiegłego roku, tak że on się rodził bardzo, bardzo długo, no ale są tego efekty. Jeszcze raz Państwu wszystkim serdecznie dziękuję i do zobaczenia. Dziękuję bardzo.

Opracowała: *Ewa Orzechowska*



## Informacja o autorach

---

**Krzysztof Wojciech Baran** – profesor zwyczajny, Uniwersytet Jagielloński

**Aleksandra Bocheńska** – doktor, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

**Katarzyna Bomba** – doktor, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

**Maria Bosak** – doktor, Uniwersytet Rzeszowski

**Marcin Czechowski** – doktor, asystent sędziego w Sądzie Okręgowym w Koszalinie

**Justyna Czerniak-Swędzioł** – doktor, Uniwersytet Jagielloński

**Aleksander Gadkowski** – doktorant, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, asystent sędziego Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu

**Zbigniew Góral** – profesor zwyczajny, Uniwersytet Łódzki

**Andrzej Jarocho** – doktor habilitowany, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

**Aneta Kowalczyk** – doktor, Uniwersytet Rzeszowski

**Monika Lewandowicz-Machnikowska** – doktor habilitowany, Uniwersytet Wrocławski

**Agata Ludera-Ruszel** – doktor, Uniwersytet Rzeszowski, asystent sędziego Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie

**Paulina Matyjas-Łysakowska** – doktor, Uniwersytet im. Jana Kochanowskiego w Kielcach

**Anna Musiała** – doktor habilitowany, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

**Piotr Prusinowski** – doktor, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, sędzia w Sądzie Najwyższym

**Andrzej Marian Świątkowski** – emerytowany profesor zwyczajny Uniwersytetu Jagiellońskiego / Akademia Ignatianum

**Krzysztof Walczak** – doktor habilitowany, Uniwersytet Warszawski

**Wioletta Witoszko** – doktor, Uniwersytet w Białymstoku

**Marcin Wujczyk** – doktor, Uniwersytet Jagielloński

**Katarzyna Żywolewska** – doktor, Uniwersytet w Białymstoku

Wybór głównego tematu opracowania należy ocenić jako bardzo trafny. Problematyka zatrudnienia nauczycieli akademickich cechuje się znaczną złożonością ze względu na stopień komplikacji właściwych przepisów prawa, mając jednocześnie na uwadze, że stoi ona na pograniczu pomiędzy tradycyjnym stosunkiem pracy a elementami właściwymi dla zatrudnienia służbowego. Owa problematyka wykazuje ponadto walor praktyczności i aktualności, biorąc pod uwagę częstotliwe, a także planowane w niedalekiej przyszłości zasadnicze zmiany regulacji prawnej. Teksty przynoszą wnikliwą i krytyczną ocenę niektórych aspektów obecnego stanu prawnego w omawianej dziedzinie, w związku z czym mogą być przyczynkiem do przemyślenia generalnych i szczegółowych kierunków proponowanych zmian.

dr hab. Artur Tomanek  
(z recenzji wydawniczej)

ISBN 978-83-232-3056-4

ISSN 0083-4262



9 788323 230564