

ANDRZEJ KIJOWSKI, FELIKS SIEMIENSKI

INSTRUMENTY PRAWNE POLITYKI KADROWEJ WOBE NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

1. Zamiarem autorów niniejszego artykułu jest przedstawienie ważniejszych instrumentów prawnych, jakie w sferze polityki kadrowej wobec nauczycieli akademickich przewiduje ustawa z dnia 4 V 1982 r. o szkolnictwie wyższym¹, zwłaszcza po jej nowelizacji w dniu 25 VII 1985 r.² Wypowiedź nasza dotyczy przede wszystkim środków polityki kadrowej wobec pracowników naukowo-dydaktycznych, a więc grupy pracowników, która nie tylko z uwagi na swą liczebność decyduje o wykonaniu zadań szkoły wyższej. Jednakże z mocy odesłań zawartych w art. 180 i 182 ust. 2 ustawy większość tych instrumentów stosuje się odpowiednio do pracowników naukowych oraz do mianowanych pracowników dydaktycznych. W zakresie wspomnianych odesłań jest więc uzasadnione wymienne posługiwanie się pojęciem pracownik naukowo-dydaktyczny oraz nauczyciel akademicki.

Natomiast pod względem przedmiotowym opracowanie to koncentruje się na problemach przyjmowania do pracy, awansowania i przenoszenia do innej szkoły lub placówki naukowej, ustania stosunku pracy oraz na realizowaniu niektórych uprawnień pracowniczych. W tych ramach podmiotami polityki kadrowej są w znacznej mierze także organy centralne, głównie Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego, jak też inni ministrowie nadzorujący określone rodzaje szkół wyższych. Większość kompetencji przypada jednak podmiotom działającym w danej szkole i to nie tylko jej organom jednoosobowym (rektor i dziekani) lub kolegiałnym (senat i rady wydziałów), ale w pewnym stopniu także dyrektorom i radom instytutów oraz kierownikom katedr, zakładów, klinik i innych jednostek organizacyjnych szkoły. Na podstawie lipcowej noweli do ustawy status podmiotów polityki kadrowej nabyły ponadto odpowiednie instancje partii oraz działających w uczelni stronnictw politycz-

¹ Tekst jednolity: Dz. U. nr 42 z 1985 r., poz. 201 — powoływana dalej jako ustawa. Do tej ustawy odnoszą się też przepisy podane w tekście bez bliższego oznaczenia.

² Dz. U. nr 36, poz. 167 — powoływana dalej jako nowela lipcowa.

nych. Z kolei uczelniane organizacje związkowe nie odzyskały dotąd swych prerogatyw w tym zakresie w porównaniu z przepisami Karty praw i obowiązków nauczyciela z 27 IV 1972 r.³

Kompetencje przyznane wyżej wymienionym podmiotom stanowią najczęściej przedmiot ich równoczesnych powinności ustawowych o bezwzględnie obowiązującym charakterze. Niektóre jednak przepisy ustawowe pozostawiają szkole określone pole manewru w prowadzeniu racjonalnej polityki kadrowej. Takim uregulowaniom chcemy poświęcić specjalną uwagę.

2. Zadania szkół wyższych, a tym samym i cele polityki kadrowej, określają postanowienia art. 1-3 ustawy. Wśród tych zadań na podkreślenie zasługuje w szczególności: 1) prowadzenie badań naukowych, rozwijanie twórczości zawodowej i artystycznej oraz uczestnictwo w dziele wszechstronnego rozwoju nauki, kultury i gospodarki narodowej; 2) kształcenie studentów na wysoko kwalifikowanych specjalistów we wszystkich dziedzinach życia społecznego, a także rozwijanie w nich umiejętności samodzielnego myślenia oraz sprawnego i twórczego działania; 3) wychowywanie studentów zgodnie z Konstytucją PRL na świadomych swych obowiązków i praw obywateli państwa socjalistycznego; 4) kształcenie pracowników nauki oraz przygotowanie ich do pracy twórczej, badawczej i dydaktycznej; 5) kształtowanie w społeczeństwie postaw patriotycznych, poczucia odpowiedzialności obywatelskiej i aktywności społecznej, umiłowania prawdy i sprawiedliwości. Przy wykonywaniu tych zadań szkoły wyższe kierują się zasadami wolności nauki i sztuki, rozwijając wielość kierunków naukowych i artystycznych, przy poszanowaniu odrębności światopoglądowych (art. 2 ust. 3).

Warunkiem możliwie pełnego urzeczywistnienia zadań szkoły wyższej jest zatrudnianie w charakterze nauczycieli akademickich wyłącznie kandydatów spełniających wymagania określone w art. 132 ustawy, a więc: 1) reprezentujących wysoki poziom etyczny, 2) posiadających kwalifikacje naukowe albo artystyczne, kwalifikacje dydaktyczne i umiejętności wychowawcze oraz inne, odpowiadające kierunkowi naukowemu i ogólnemu zakresowi działania szkoły, jak też 3) w pełni akceptujących konstytucyjne zasady ustrojowe PRL i kierujących się nimi w swej działalności. Wydawanie opinii na ten temat należy do kierownika jednostki organizacyjnej, w której kandydat dotąd pracował albo studiował, działającego w porozumieniu, a więc obowiązane go uzgodnić tę opinię z właściwymi organami partii i stronnictw politycznych. Zatrudnienie bez takiej opinii, albo z opinią nie uzgodnioną lub opinią negatywną, nie powo-

³ Dz. U. nr 16, poz. 114. Por. też: P. Kucharski, *Aspekty prawne współdziałania ZNP z administracją szkolną*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1973, nr 9.

duje jednak nieważności aktu kreującego stosunek pracy, choć może uzasadnić polityczną odpowiedzialność zarówno kierownika wspomnianej jednostki organizacyjnej, jak też rektora lub ministra — podejmujących decyzję o zatrudnieniu kandydata.

Obok kompetencji do opiniowania społeczno-politycznych kwalifikacji poszczególnego kandydata do pracy w charakterze nauczyciela akademickiego ustawa przewiduje uprawnienie uczelnianych organów partii i stronnictw politycznych do współdecydowania wraz z rektorem szkoły wyższej w sprawach dotyczących uczelnianej polityki kadrowej (art. 58 ust. 3), a więc o całym systemie wzajemnie powiązanych zasad, metod i technik działania, zmierzających do zapewnienia szkole takiego składu osobowego nauczycieli akademickich, który byłby zdolny do najlepszego realizowania jej ustawowych zadań. Tak pojmowana polityka kadrowa obejmuje zarówno przyjmowanie do pracy, jak też społeczno-zawodową adaptację pracowników, ich ocenianie i awansowanie, podnoszenie ich kwalifikacji zawodowych, czy wreszcie zwalnianie pracowników, a także metody i formy pracy odpowiednich służb administracji szkoły.

Współdecydowanie w tych ramach o kształcie uczelnianej polityki kadrowej nie polega na „wyręczaniu” rektora w jego ustawowej kompetencji do samodzielnego podejmowania indywidualnych decyzji kadrowych. Takie decyzje mogą natomiast i powinny być oceniane nie tylko z punktu widzenia ich zgodności z prawem, ale również z uczelnianą polityką kadrową, przy czym ustalenie, że rektor nie respektuje uzgodnionych w tym zakresie reguł, mogłoby usprawiedliwić cofnięcie mu rekomendacji lub akceptacji do pełnienia funkcji ze wszystkimi jego konsekwencjami.

Spełnienie wymagań kwalifikacyjnych z art. 132 powinno być przedmiotem oceny przed zatrudnieniem na każdym kolejnym stanowisku nauczyciela akademickiego lub przed odnowieniem zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku. Wynika to z porównania stylizacji ust. 1 oraz ust. 2 cytowanego przepisu, w którym złożenia ślubowania według ustawowej rotacji wymaga się w zasadzie tylko przed pierwszym zatrudnieniem. Inna sprawa, że chodzi tu o pierwsze zatrudnienie na stanowisku „hierarchicznie niższym od stanowiska docenta”, gdyż przed osiągnięciem takiego właśnie stanowiska (lub stanowiska profesorskiego przez kandydata nie będącego wcześniej docentem) ustawa wymaga ponownego ślubowania, choć jego rota różni się od pierwszego ślubowania tylko przyrzeczeniem spełnienia obowiązku kształcenia i wychowywania młodej kadry naukowej.

Zapis ustawowy o ślubowaniu „poprzedzającym zatrudnienie” jest ponadto nieprecyzyjny. Przepis art. 169 ust. 1 pkt 8 stanowi bowiem, że w razie odmowy złożenia ślubowania stosunek pracy podlega rozwiązaniu. Złożenie ślubowania warunkuje więc realizowanie stosunku pracy, a nie jego powstanie.

3. Niezależnie od ogólnych wymagań kwalifikacyjnych, warunkujących niejako zatrudnienie w zawodzie nauczyciela akademickiego, ustawa formułuje ponadto szczególne wymagania kwalifikacyjne przy zatrudnianiu na określonym stanowisku naukowo-dydaktycznym. Wymagania te sprowadzają się z reguły do uproszczonego testu sprawdzającego, jakim jest posiadanie stopnia naukowego lub tytułu naukowego. I tak zatrudnienie na stanowisku docenta wymaga stopnia naukowego doktora habilitowanego w zakresie odpowiedniej dziedziny nauki oraz wykazania się osiągnięciami w pracy dydaktycznej. Równoważnikiem tego stopnia może być wyjątkowo posiadanie stopnia doktora odpowiedniej dziedziny nauki oraz wybitnych osiągnięć praktycznych (art. 135 ust. 2).

Natomiast przy zatrudnieniu na jednolitym obecnie stanowisku profesora wystarczy tytuł naukowy profesora zwyczajnego lub nadzwyczajnego, gdyż warunkiem ich nadania (w odróżnieniu od stopnia doktora habilitowanego) jest według ustawy z 31 III 1965 r. o stopniach naukowych i tytułach naukowych⁴ wykazanie się m. in. dość szeroko pojmowanym dorobkiem dydaktyczno-wychowawczym.

Z kolei zatrudnienie na stanowisku adiunkta uwarunkowane jest posiadaniem stopnia doktora (niekoniecznie z „odpowiedniej” dziedziny nauki) oraz wykazaniem się osiągnięciami w pracy naukowej (nominalnie nie wystarcza więc stopień naukowy) i w pracy dydaktycznej⁵.

Wymagania stawiane asystentowi lub starszemu asystentowi polegają na posiadaniu dyplomu magisterskiego (lub równorzędnego), odbyciu rocznego stażu asystenckiego oraz innego odpowiedniego stażu zawodowego określonego przez Radę Ministrów, jak też wykazaniu uzdolnienia i zamiłowania do pracy naukowo-dydaktycznej. Identyfikacja wspomnianych wymagań wskazuje, że zatrudnienie na stanowisku starszego asystenta nie jest wbrew pozorom i dość powszechnej praktyce uwarunkowane wcześniejszą pracą na stanowisku asystenta i może nastąpić bezpośrednio po odbyciu stażu⁶, co stwarza szkole szansę prowadzenia aktywnej polityki kadrowej wobec najlepszych stażystów.

Wniosku tego nie podważa art. 164 ust. 2, który określa jedynie mak-

⁴ Tekst jednolity: Dz. U. nr 42 z 1985 r., poz. 202.

⁵ Na podstawie § 2 i 3 zarządzenia nr 26 Ministra Nauki, Szkolnictwa Wyższego i Techniki z 19 VII 1983 r. w sprawie dodatkowych wymagań niezbędnych do zajmowania stanowisk pracowników naukowo-dydaktycznych w szkołach wyższych podległych MNSzWiT (Dz. Urzęd. MNSzWiT nr 4, poz. 32), wydanego z upoważnienia art. 140 ustawy, mianowanie na stanowisko adiunkta jest ponadto uwarunkowane złożeniem egzaminu z czynnej znajomości jednego z języków obcych (angielski, francuski, hiszpański, niemiecki, rosyjski lub włoski) oraz — w niektórych dziedzinach naukowych — wykazaniem się co najmniej 6-miesięcznym stażem w jednostkach gospodarczych, kultury, oświaty bądź wymiaru sprawiedliwości.

⁶ Dodatkowym warunkiem awansowania na stanowisko starszego asystenta jest ukończenie Studium Doskonalenia Dydaktyczno-Pedagogicznego (§ 1 ust. 1 zarządzenia nr 26 z 19 VII 1983 r.).

simum dwuletni okres jednorazowego mianowania na stanowisko asystenta. Okres ten może więc zostać skrócony, przez co wyróżniający się w tym okresie asystent nie powinien być później „karany” przyspieszeniem momentu jego ewentualnej rotacji. Niezależnie bowiem od ustalenia maksimum dwóch lat pracy asystenckiej oraz maksymalnie sześciolatniego (2X3 lata) okresu pracy w charakterze starszego asystenta, co samo **przez się daje łącznie osiem lat takiej pracy, ustawa** zastrzega dodatkowo, że łączny okres zatrudnienia na stanowiskach asystenta i starszego asystenta (a więc bez stażu asystenckiego) nie może przekroczyć ośmiu lat (art. 164 usta. 4 zd. 1). Nie jest to „zbędne powtórzenie” art. 164 ust. 2 i 3, a jedynie zezwolenie na odpowiednią korektę okresów mianowania na stanowisko starszego asystenta. Jeżeli więc po odbyciu rocznego stażu kandydat zostaje od razu mianowany starszym asystentem, to można go mianować na dwa okresy trzyletnie oraz dodatkowo na okres dwóch lat brakujący mu do ośmioletniego okresu rotacji. Natomiast po roku asystentury mianowanie zainteresowanego na stanowisko starszego asystenta byłoby możliwe na okres sześciu lat (2X3 lata) oraz na brakujący okres jednego roku.

Szczególne wymagania kwalifikacyjne dla asystenta stażysty ograniczają się do posiadania dyplomu magisterskiego oraz wykazania podczas studiów zainteresowań naukowych i zdolności do ich rozwijania. Okres stażu asystenckiego trwa rok, co bardzo często jest okresem zbyt krótkim, aby w sposób odpowiedzialny orzec o kwalifikacjach (albo ich braku) do pracy w charakterze asystenta lub starszego asystenta. Niekiedy więc stażysta zbyt pochopnie zostaje na dwa lata mianowany asystentem lub szkoła traci bezpowrotnie dobrego kandydata do pracy naukowej, któremu nie zapewniła należytych warunków odbycia stażu, albo który miał kłopoty z adaptacją w nowym i specyficznie trudnym środowisku. Ocena przebiegu stażu jest tym trudniejsza, im bardziej dosłownie szkoła interpretuje zapis art. 145 ust. 5, że stażysta „ma obowiązek uczestniczenia” w zajęciach dydaktycznych w wymiarze 120 godz. rocznie. Zapewne nie chodziło tu wyłącznie o bierne uczestniczenie w zajęciach, choć i tego ustawa nie wykluczyła. Z kolei różnica między aktywnym Uczestnictwem w cudzych zajęciach a ich prowadzeniem pod nadzorem naukowego opiekuna stażysty jest co najwyżej ilościowa i w skrajnym wypadku sprowadzałaby się do podwójnego rozliczania tych samych zajęć, jako godzin prowadzenia zajęć oraz uczestniczenia w nich⁷.

4. Po noweli lipcowej z 1985 r. szczególny status prawny uzyskali adiunkci ze stopniem doktora habilitowanego. Dotąd bowiem ustawa za-

⁷ Szkoły wyższe wymagają więc na ogół od razu samodzielnego prowadzenia 120 godz. zajęć dydaktycznych, nie dając stażyście możliwości wprawienia się w tym zakresie.

pewniała im nie tylko mianowanie na czas nie określony, ale także dostęp do funkcji kierowniczych, z funkcją prorektora szkoły łącznie. Natomiast obecnie adiunkt, wobec którego zapadła uchwała o nadaniu wspomnianego stopnia, uzyskuje przedłużenie swego mianowania do czasu podjęcia decyzji przez Centralną Komisję Kwalifikacyjną do Spraw Kadr Naukowych, a w wypadku zatwierdzenia uchwały — na dalsze 6 miesięcy (art. 164 ust. 8)⁸. Potrzeba specjalnego „przedłużenia zatrudnienia” wchodzi w grę dopiero po upływie zwykłych okresów ustawowo dopuszczalnego mianowania adiunkta, a więc po okresie 9 lat (3X3 lata). Jeżeli więc zainteresowany uzyskał habilitację np. w sześcioletnim okresie adiunktury, to w zasadzie nie ma przeszkód, aby rektor mianował go za jego zgodą adiunktem na brakujące jeszcze 3 lata; w każdym razie ustawa tego nie zakazuje.

Niezależnie od takiej możliwości, art. 164 ust. 8 stanowi, że właściwy minister⁹ wskazuje doktorowi habilitowanemu szkołę lub inną jednostkę organizacyjną prowadzącą działalność naukową, w której zostanie on zatrudniony na stanowisku docenta lub innym, zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami. Jeśli pominąć wątpliwość, jakie to inne stanowisko (poza stanowiskiem docenta) miałoby być adekwatne do kwalifikacji doktora habilitowanego, to stylizacja powołanego przepisu jest dość wyraźna. Otóż minister powinien wskazać instytucję naukową, w której doktor habilitowany „zostanie zatrudniony”, przy czym użycie tego zwrotu w trybie przyszłym dokonany dowodzi, że spełnienie obowiązku „wskazania” następuje po doprowadzeniu do ustawowo określonego celu, tj. do zatrudnienia doktora habilitowanego. Nie jest to oczywiście możliwe bez zgody, ani tym bardziej wbrew jego woli. Dlatego „wskazanie” miejsca pracy musi być traktowane jako oferta ministra, której nieprzyjęcie nie zwalnia od obowiązku jej ponawiania, skoro kandydat ma ostatecznie „zostać zatrudniony”.

Wspomniana powinność ministra jest o tyle wykonalna, o ile posiada on wyłączną kompetencję do mianowania na stanowisko docenta, mogąc to uczynić również bez wniosku rektora, a jedynie po wysłuchaniu

⁸ Niezatwierdzenie uchwały o nadaniu stopnia doktora habilitowanego powoduje wygaśnięcie stosunku pracy dopiero po upływie 3 miesięcy, w ciągu których — po otrzymaniu rozstrzygnięcia — rada wydziału (rada naukowa) może wystąpić do CKK z wnioskiem o ponowne rozpatrzenie sprawy, chyba że rada wcześniej zrezygnuje z jego zgłoszenia. Natomiast zgłoszenie wspomnianego wniosku przedłuża mianowanie do czasu „ostatecznego rozstrzygnięcia sprawy” (art. 22 ust. 4 ustawy z 31 III 1965 r.).

⁹ Ministrem „właściwym” do wykonania obowiązku określonego w art. 164 ust. 8 ustawy jest minister nadzorujący szkołę zatrudniającą adiunkta uzyskującego habilitację. Natomiast kompetencję do zatrudnienia doktora habilitowanego wywodzącego się spoza nauczycieli akademickich posiada na ogólnych zasadach organ nadzorujący szkołę wyższą lub inną placówkę naukową, która miałaby być miejscem takiego zatrudnienia.

jego opinii, niekoniecznie pozytywnej. Byłoby to wyjście ostateczne, więc w typowej sytuacji trzeba oczekiwać, że minister będzie swe propozycje zatrudnienia doktora habilitowanego konsultował lub uzgadniał z organami szkół bądź innych jednostek naukowych odczuwających braki kadrowe. Wymaga to pewnego czasu, w którym doktor habilitowany nie powinien zostać bez pracy, choćby upłynął 9-letni okres jego zatrudnienia w charakterze adiunkta, a nawet 6-miesięczne przedłużenie tego okresu z mocy art. 164 ust. 7. Zatrudnienie na stanowisku adiunkta nie może więc w żadnym razie ustać przed otrzymaniem oferty ministra, jakkolwiek ustawa zdaje się zakładać, że oferta będzie zawsze sformułowana przed upływem owych 6 miesięcy.

Złożenie oferty rodzi z kolei pytanie o skutki jej odrzucenia. Ustawa pośrednio wskazuje, że odrzucenie oferty powoduje wygaśnięcie dotychczasowego stosunku pracy z upływem 6-miesięcznego przedłużenia mianowania, po czym doktor habilitowany może już tylko oczekiwać od ministra swego byłego resortu wskazania miejsca pracy w trybie art. 164 ust. 8 (nie można wykluczyć, że będzie to ciągle to samo „niechciane” miejsce pracy) lub samodzielnie poszukiwać odpowiedniego zatrudnienia w którymś z pionów nauki, a ostatecznie zrezygnować całkowicie z pracy naukowej i przekwalifikować się. Wynika to zwłaszcza z art. 164 ust. 6, który stanowi, że adiunkt ze stopniem doktora habilitowanego może zostać mianowany na czas nie określony tylko za zgodą właściwego ministra, wyrażoną w wypadkach uzasadnionych zwłaszcza interesem szkoły, dyscypliny naukowej lub wymaganiami i warunkami zespołowej pracy badawczej. Jest zaś oczywiste, że wyrażając łatwo taką zgodę minister pozbawiłby się środka nacisku na przyjmowanie swoich ofert zatrudnienia.

Ustawa przyjmuje więc, że adiunkt uzyskujący habilitację pozostaje „w dyspozycji” właściwego ministra, który wskazuje mu przyszłe miejsce pracy z założeniem, że jeśli zainteresowany nie przyjmie tej propozycji, to odejdzie z danej szkoły i nie będzie mógł też liczyć na inne oferty zatrudnienia w szkołach nadzorowanych przez tego ministra. Jest to rozwiązanie skrajne, a przez to tak mało realne, jak nierealny byłby postulat, aby doktorowi habilitowanemu przyznać roszczenie o mianowanie na stanowisko docenta w dowolnie przezeń wybranej placówce naukowej. Prawdłowego rozmieszczenia doktorów habilitowanych nie można zapewnić „nakazami pracy”, ani nawet ograniczonymi zachętami materialnymi, z przydziałem spółdzielczego mieszkania włącznie, jako że są to na ogół osoby, których taki stopień zaspokojenia życiowych potrzeb przestał już interesować.

Dlatego jedynym *de lege ferenda* akceptowalnym w tym względzie kompromisem wydaje się poprzednie rozwiązanie ustawowe, a więc stabilizacja zatrudnienia w charakterze adiunkta, co nie wyklucza składania ofert etatu docenta zgodnie z polityką kadrową resortu. Nieuzyskanie

stanowiska docenta w macierzystej uczelni jest wystarczającą „sankcją” za odrzucanie wspomnianych ofert. Taka sankcja nie mogłaby zresztą trwać nieskończenie i dlatego po ustawowo ograniczonym okresie „karencji” oraz pod warunkiem otrzymania pozytywnej oceny pracy po habilitacji należałoby doktorowi habilitowanemu zapewnić (choćby *ex lege*) mianowanie na stanowisko docenta. Okres rzeczony karencji nie powinien przekroczyć 4-6 lat, co byłoby podwojeniem albo potrojeniem okresu dyspozycyjności, jakiej wobec ministra podlegają wszyscy mianowani nauczyciele akademicki z mocy art. 167 ust. 5.

Powołany przepis stanowi, że ze względu na potrzeby kształcenia kadr w danym regionie kraju właściwy minister może na okres do dwóch lat **przenieść pracownika bez jego zgody do innej szkoły wyższej, z prawem powrotu na poprzednio zajmowane stanowisko**. Przeniesienie takie może nastąpić tylko jeden raz na danym stanowisku. Zważywszy jednak, że okres dwuletni jest okresem maksymalnym, czyli że formalnie nie wyklucza się np. przeniesienia mianowanego na rok asystenta stażysty, to parzy sześciostopniowej drabinie hierarchicznej stanowisk naukowo-dydaktycznych (i naukowych) oraz przy braku jakichkolwiek podmiotowych wyłączeń spod tego przeniesienia, zakres owej dyspozycyjności prześciagnął odpowiednie regulacje z ustawy z 16 IX 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych¹⁰. Przepis art. 10 ust. 3 tej ustawy dopuszcza bowiem tylko raz na dwa lata maksimum 6-miesięczne przeniesienie urzędnika państwowego bez jego zgody do innego urzędu w tej samej lub w innej miejscowości. Przeniesienie do innej miejscowości wymaga jednak zgody kobiety w ciąży, urzędnika sprawującego opiekę nad dzieckiem do lat czternastu oraz urzędnika, dla którego przeszkodę stwarzałyby ważne względy osobiste lub rodzinne. Można więc wątpić, czy zasiłek osiedleniowy w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkami, przysługujący przeniesionemu nauczycielowi akademickiemu, jest dlań zawsze satysfakcjonującym ekwiwalentem.

Wydaje się też, że zamiast ryzykować odchodzenie ze szkoły „niedyspozycyjnych” adiunktów po habilitacji, należałoby wobec nich zmodyfikować art. 167 ust. 5 w taki sposób, aby przeniesienie do innej szkoły następowało na stanowisko docenta, natomiast gwarancja powrotu do macierzystej szkoły dotyczyła (na dalsze dwa lub cztery lata) stanowiska adiunkta. Jest prawdopodobne, że część przeniesionych zdecydowałaby się pozostać w nowym środowisku. Można by więc np. postanowić, że niezgłoszenie w wyznaczonym terminie zamiaru powrotu do macierzystej szkoły powodowałoby *ex lege* mianowanie na stałe w miejscu przeniesienia. Zrealizowanie takiego postulatu byłoby tym bardziej celowe, że

¹⁰ Dz. U. nr 31, poz. 214. Por. też: Z. Sypniewski, *Stosunek pracy pracowników administracji państwowej — nawiązanie, zmiany, ustanie i treść*, w: *Pracownicy administracji w PRL*, pod red. J. Łętowskiego, Wrocław 1984.

przeniesienie do innej szkoły profesora lub docenta nie będzie w praktyce takie łatwe, jak to sugeruje art. 167 ust. 5 ustawy.

Praktyka „skoryguje” też ustawowe założenia o możliwości dysponowania przez ministra wszystkimi doktorami habilitowanymi. Jeśli bowiem szkoła zechce zatrzymać doktora habilitowanego, to zawsze zdoła wykazać swój szczególny w tym interes i stopniowo wymóc na ministrze jeśli nie mianowanie na stanowisko docenta, to przynajmniej zgodę na zatrudnienie w charakterze stabilizowanego adiunkta. Do tego zaś czasu rektor może zatrudnić doktora habilitowanego przejściowo na stanowisku naukowo-technicznym.

Wynikałoby stąd, że status prawny doktora habilitowanego określony w ustawie jest korzystny przede wszystkim dla szkoły chcącej się go łatwo „pozbyć”. Wówczas wystarczy bowiem odczekać do końca okresu mianowania na stanowisku adiunkta. Właściwy minister będzie więc w zasadzie dysponował tylko zbędnymi, czyli relatywnie „gorszymi” doktorami habilitowanymi, i to jeszcze pod warunkiem uzyskania ich zgody na Wskazane zatrudnienie. Nie można też wykluczyć, że niekiedy szkoła zechce się pozbyć wzorowego doktora habilitowanego, ale taka możliwość musi budzić szczególne zastrzeżenia.

5. Za podstawę prawną zatrudnienia pracowników naukowo-dydaktycznych ustawa przyjmuje w zasadzie mianowanie, gdyż umowę o pracę dopuszcza tylko wtedy, gdy dana szkoła jest dla pracownika dodatkowym miejscem pracy, albo gdy zatrudnienie przewidziano w niepełnym wymiarze zajęć. Podobna preferencja dla aktu mianowania daje się wytłumaczyć głównie względami tradycji. Taki lub inny status pracowniczy zależy bowiem od treści norm prawnych, a nie od rodzaju aktu kreującego stosunek pracy. Wszystkie rzeczowo uzasadnione odrębności pracowniczego statusu prawnego nauczycieli akademickich można by więc równie dobrze „wpisać” w stosunek pracy z umowy o pracę. Z kolei dyferencjacja praw i obowiązków wewnątrz grupy zawodowej nauczycieli akademickich powinna następować według właściwości i warunków pracy. Stosowane w ustawie kryterium podstawy prawnej stosunku pracy prowadzi natomiast do przypadkowo różnych konsekwencji takich samych zdarzeń, co szczególnie jaskrawo pokazuje się w sferze ustania stosunku pracy lub rozstrzygania wynikających zeń sporów¹¹.

Konsekwencje podziału na pracowników mianowanych i umownych zaczynają się zresztą już w momencie nawiązywania stosunku pracy.

¹¹ Nie próbujemy nawet wyjaśnić, dlaczego np. tymczasowe aresztowanie umownego pracownika naukowo-dydaktycznego powoduje po 3 miesiącach wygaśnięcie stosunku pracy, podczas gdy wobec pracownika mianowanego nie ma to żadnego znaczenia i taki skutek prawny powoduje „dopiero” upływ 3 miesięcy odbywania kary pozbawienia wolności.

Mianowania na stanowisko profesora i docenta dokonuje właściwy minister na wniosek rektora zaopiniowany przez radę wydziału i senat lub z własnej inicjatywy po zasięgnięciu opinii rektora. Decyzja w sprawie mianowania na stanowisko profesora powinna być podjęta w ciągu trzech miesięcy od uzyskania „odpowiedniego” tytułu naukowego, a decyzja w sprawie mianowania na stanowisko docenta — w ciągu trzech miesięcy od daty „złożenia wniosku” (art. 165 ust. 1). Pojęcie „odpowiedniego” tytułu naukowego (o tyle niejasne, że tytuły są dwa, a stanowisko profesora jedno) powinno być rozumiane jako uzyskanie „pierwszego” tytułu naukowego. Natomiast w drugim wypadku liczenie 3-miesięcznego terminu od „złożenia wniosku” o etat docenta stanowi nieporozumienie (skoro minister może mianować z własnej inicjatywy) albo jest dwuznaczne i odnosi się bądź do wniosku rektora, bądź do wniosku zainteresowanego kandydata, co i tak kolidowałoby z prawem inicjatywy ministra. Zarówno nieprecyzyjność tych sformułowań, jak i brak ustawowo określonych skutków niedotrzymania wspomnianych terminów nie pozostawiają złudzeń co do ich instrukcyjnego charakteru.

Na pozostałe stanowiska naukowo-dydaktyczne mianuje rektor szkoły na wniosek dziekana zaopiniowany przez radę wydziału lub z własnej inicjatywy po zasięgnięciu opinii dziekana. Rektor szkoły, jako kierownik zakładu pracy w rozumieniu kodeksu pracy, zawiera też wszystkie umowy o pracę, zarówno terminowe, jak też bezterminowe, mogąc to formalnie czynić bez jakichkolwiek konsultacji lub uzgodnień. Wyjątkiem jest zatrudnienie profesora lub docenta kontraktowego, które ma jedynie terminowy charakter, a ponadto wymaga uprzedniej zgody ministra. Ta kompetencja właściwego ministra miała zapobiegać praktyce nadużywania wspomnianej instytucji prawnej, zwłaszcza w celu „awansowania” przez szkołę własnych adiunktów bez habilitacji lub dorobku uzasadniającego mianowanie na stanowisko docenta. Udzielane przez ministrów zgody nie w pełni jednak potwierdzają zrozumienie czy wręcz respektowanie swojej funkcji, polegającej na przyciąganiu do szkoły na okres od 6 do 10 lat wybitnych praktyków, którzy mogliby wzbogacić proces dydaktyczno-wychowawczy.

6. Mianowanie asystenta stażysty, asystenta, starszego asystenta i adiunkta następuje na czas określony, choć adiunkt ze stopniem doktora habilitowanego może być wyjątkowo mianowany na czas nie określony. Natomiast mianowanie profesora i docenta jest *de nomine* mianowaniem na stałe, lecz po noweli lipcowej stało się właściwie mianowaniem na czas nie określony. Z każdym mianowanym nauczycielem akademickim, a więc również z mianowanym na stałe profesorem lub docentem, można bowiem rozwiązać stosunek pracy za trzymiesięcznym wypowiedzeniem¹², jeżeli

¹² Termin takiego wypowiedzenia nie musi przypadać na koniec roku akademickiego. Jeśliby więc zwolniony zamierzał podjąć pracę w placówkach oświato-

w trybie określonym dla tzw. ocen okresowych (art. 133) stwierdzono jego rażące niewywiązywanie się z obowiązków dydaktycznych, wychowawczych lub naukowych.

Decyzję o takim wypowiedzeniu wydaje organ uprawniony do mianowania na dane stanowisko (tzn. właściwy minister lub rektor szkoły) lub właściwy minister. Aby powtórzenie kompetencji ministra nie było zbędne, musi to oznaczać, że minister jest władny wypowiedzieć stosunek pracy również nauczycielom akademickim mianowanym przez rektora. Jeśli zważyć, że odpowiedzialnym za przeprowadzanie ocen okresowych czyni ustawa właśnie rektora szkoły, na którego politykę w tym zakresie może właściwy minister wpływać pośrednio (łącznie z odwołaniem z funkcji), to założenie o potrzebie bezpośredniej ingerencji ministra w sprawę zwolnienia konkretnego pracownika wydaje się przesadnym wyrazem braku zaufania wobec rektorów.

7. Oceny okresowe miały od wielu lat zasłużenie złą renomę w szkołach wyższych i do niedawna zupełnie nie spełniały roli jednego z głównych instrumentów „normalnej” polityki kadrowej. Oceny takie zarządzano bowiem centralnie i to na ogół w okresach społeczno-politycznych napięć, co zjednywało im opinię doraźnych akcji politycznej Weryfikacji środowiska. Wywoływało to z kolei źle pojętą, choć naturalną konsolidację zawodową i próbę obrony każdego nauczyciela akademickiego, byleby nie narazić go na odejście z apolitycznej rzekomo szkoły wyższej z piętnem „wroga ustroju”. Skutkiem tego oceny okresowe gładko przechodzili również ci pracownicy, którzy niezależnie od pozytywnie albo negatywnie zaangażowanej postawy społeczno-politycznej po prostu lekceważyli swe obowiązki dydaktyczno-wychowawcze, a zwłaszcza naukowe.

Istotny krok w kierunku zmiany takiej sytuacji uczyniła ustawa, która w pierwotnym brzmieniu art. 133 stanowiła, że mianowani nauczyciele akademicy podlegają okresowym ocenom wyników ich pracy, przy uwzględnieniu stopnia zapewnienia im odpowiednich środków do prawidłowej i terminowej realizacji obowiązków. Podległość ocenie okresowej została więc uznana za stały element pracowniczego statusu prawnego, a głównym kryterium tej oceny uczyniono wynik pracy, co ma szczególne znaczenie w działalności badawczej. Jest to bowiem wyraźne zdystansowanie się od praktyki lat siedemdziesiątych, polegającej na rozliczaniu pracowników z ustalonego przez resort pensum godzin pracy badawczej, czyli godzin „myślenia naukowego”, które według sążnistych sprawozdań przysporzyło gospodarce i kulturze narodowej wielu „papierowych” osiągnięć. Konsekwencją przejścia na zadaniowy miernik pracy badawczej

wo-wychowawczych, to w ciągu roku szkolnego może mieć kłopot z uzyskaniem takiego zatrudnienia.

(niestety, z wyłączeniem pracowników naukowych) jest ocena wykonywania zadań (nie zaś przestrzegania czasu pracy)¹³, przy czym żądanie zmaterializowanego wyniku pracy naukowej idzie niekiedy tak daleko, że jego brak w osmio- lub dziewięcioletnim okresie zatrudnienia asystentów lub adiunktów powoduje ich automatyczną rotację bez względu na to, w jakim stopniu szkoła mogła się do tego przyczynić.

Początkowa formuła oceny „wyników pracy” wzbudzała jednak w praktyce wątpliwości i zastrzeżenia co do swego zakresu. Przysłowio-wą kropkę nad „i” postawiła więc nowela lipcowa, po której art. 133 ust. 1 stanowi, że okresowa ocena obejmuje wyniki pracy naukowej, dydaktycznej, wychowawczej i organizacyjnej oraz postawy obywatelskiej pracownika¹⁴. Ustawa wymaga wyników we wszystkich tych sferach działalności nauczyciela akademickiego równocześnie, choć niepodobieństwem byłoby oczekiwać wyłącznie wyników najlepszych. Wobec tego należy konsekwentnie rozróżniać z jednej strony brak pozytywnych wyników **lub** wręcz negatywny — szkodliwy dla zadań szkoły — wynik pracy w jednej z tych sfer, mogący przesądzić o ogólnie ujemnej ocenie okresowej pracownika i jej możliwych konsekwencjach dla jego stosunku pracy na podstawie art. 171 oraz z drugiej strony — nieuzyskiwanie wyników przodujących, które są być może jedynie skutkiem pomijania pracownika przy stosowanych w danej sferze nagrodach i wyróżnieniach¹⁵.

8. Tryb ocen okresowych obejmuje pracowników mianowanych na czas nie określony (i na stałe) oraz mianowanych na czas określony, których ocenia się w tym trybie zarówno w toku odpowiedniego okresu, jak też przed jego upływem. W tym ostatnim przypadku chodzi o ustalenie przesłanki dopuszczalności mianowania (awansowania) asystenta stażysty na stanowisko asystenta lub asystenta na stanowisko starszego asystenta lub odnowienia (mianowania na stanowisku starszego asystenta bądź adiunkta. Przepis art. 170 ust. 2 zakazuje bowiem wspomnianego awansu

¹³ Na temat mierników pracy badawczej por.: A. Chobot, *Regulacja prawna twórczej pracy badawczej w stosunkach pracy*, Warszawa 1975, s. 89 i n.

¹⁴ Sprawę zasad i trybu dokonywania okresowych ocen nauczycieli akademickich uregulował Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego w zarządzeniu nr 8 z 8 IV 1986 r. Zarządzenie to przewiduje powołanie uczelnianej i wydziałowych komisji oceniających oraz odrębnej komisji oceniającej profesorów. Komisje te są opiniodawczymi i doradczymi organami rektora, który zatwierdza oceny. Nie dotyczy to jednak profesorów oraz dziekanów, prodziekanów i dyrektorów (kierowników) jednostek organizacyjnych działających poza wydziałem, którzy od oceny komisji mogą się odwołać do nadzorującego szkołę ministra, choć art. 133 ust. 2 ustawy stanowi jednoznacznie, że oceny okresowe przeprowadza rektor. Tak więc *stricto lege* tylko okresowa ocena rektora wymagała kompetencji ministra. W tym zakresie zarządzenie stanowi zaś, że ocen rektorów i prorektorów dokonuje się „w odrębnym trybie”, który to zwrot niczego nie wyjaśnia.

¹⁵ Por.: J. Jończyk, *Normy kodeksu pracy a jakość pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1978, nr 1, s. 7.

albo odnowienia, jeżeli pracownik z przyczyn od niego zależnych nie czyni dostatecznych postępów w swoim rozwoju naukowym lub nie uzyskuje zadowalających wyników w pracy dydaktycznej i wychowawczej. O wynikach oceny należy powiadomić zainteresowanego, przy czym negatywny wynik oceny upoważnia rektora do niewyrażenia zgody na awansowanie lub odnowienie, a wobec pracownika spełnia funkcję swobodnego uprzedzenia o definitywnej utracie miejsca pracy.

Ze względu na tę ostatnią funkcję „powiadomienia” należałoby je stosować również w razie oceny pozytywnej, jeżeli szkoła mimo to nie zamierza awansować pracownika lub odnowić jego mianowania. W odróżnieniu bowiem od pierwotnego brzmienia art. 170 ust. 2 („stosunek pracy może być nie odnowiony tylko po uprzednim ustaleniu ..”), jego sformułowanie po noweli lipcowej („stosunek pracy nie może być odnowiony, jeżeli. . .”) nie daje już podstaw do spekulacji (w drodze wnioskowania *a contrario*) na temat roszczenia pracownika o odnowienie mianowania na danym stanowisku, ani tym bardziej o mianowanie pracownika na stanowisko hierarchicznie wyższe¹⁶. Natomiast gdyby szkoła chciała awansować pracownika lub odnowić jego zatrudnienie, to „powiadomienie” o pozytywnej ocenie jego dotychczasowej pracy może przybrać postać wydania aktu nowego mianowania jeszcze przed upływem okresu poprzedniego mianowania. Jeżeli jednak upływ wspomnianego okresu oznacza równocześnie termin rotacji, to zarówno przeprowadzenie oceny, jak też powiadomienie o jej wyniku stają się bezprzedmiotowe.

9. Nie całkiem jednoznacznie rysuje się rola podmiotów polityki kadrowej w sferze ustania stosunku pracy mianowanych nauczycieli akademickich. Ustawa przedkłada bowiem konstrukcję wygaśnięcia (art. 170 ust. 1) i obligatoryjnego rozwiązania takiego stosunku pracy (art. 169 ust. 1) nad jego rozwiązanie fakultatywne. W pierwotnym brzmieniu ustawy jedyną przesłankę fakultatywnego rozwiązania wskazywał art. 167 ust. 1, dopuszczający przeniesienie z dowolnej przyczyny mianowanego nauczyciela akademickiego na jego wniosek lub za jego zgodą do innej szkoły w tej samej lub w innej miejscowości. Po noweli lipcowej zasięgiem stosowania tego przepisu objęto również przeniesienie nauczyciela akademickiego na stanowisko pracownika naukowo-badawczego w innej niż szkoła wyższa jednostce prowadzącej działalność naukową. Nowela lipcowa umożliwiła też omawiane już wyżej fakultatywne wypowiedze-

¹⁶ Przeciw roszczeniu o mianowanie starszego asystenta ze stopniem naukowym doktora na stanowisko adiunkta wypowiedział się SN jeszcze przed nowelą lipcową (wyrok SN z 9 VII 1985 r., III PZP 17/85, nie publikowany). Nadmienić trzeba, że skoro pozytywna ocena pracownika nie daje mu roszczenia o awans lub odnowienie zatrudnienia, to nieprzeprowadzenie takiej oceny jest w istocie bez znaczenia. Brak oceny nie może bowiem być w skutkach swoich bardziej korzystny niż ustalenie oceny **pozytywnej**.

nie stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 171. Wskazywałoby to na zamiar stopniowego przywracania równowagi między czynną rolą podmiotów polityki kadrowej w tym zakresie a ich bierną postawą wykonawców skutku następującego *ex lege*.

Dominacja takiego właśnie sposobu ustania stosunku pracy jest jednak nadal wyraźna, tym bardziej, że część przyczyn rozwiązania obligatoryjnego podlega jedynie „stwierdzeniu” (art. 169 ust. 3), a więc kategorycznie nie różni się od „stwierdzenia” przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy (art. 170 ust. 3). Uwaga ta dotyczy „stwierdzenia” rozwiązania stosunku pracy z powodu osiągnięcia 70 lat życia przez profesora, docenta, starszego kustosa dyplomowanego, starszego dokumentalistę dyplomowanego lub z powodu osiągnięcia „powszechnego” wieku emerytalnego przez pozostałych mianowanych nauczycieli akademickich.

Natomiast złożenie przez pracownika tzw. wniosku o rozwiązanie (art. 169 ust. 1 pkt 1) lub wniosku o rozwiązanie w związku z przejściem na emeryturę (art. 169 ust. 1 pkt 5 i 6) jest w istocie jednostronną czynnością prawną pracownika, która powoduje skutek prawny bez potrzeby jakiegokolwiek oświadczenia drugiej strony. Wymaganie „stwierdzenia” takiego rozwiązania jest echem przebrzmiałej koncepcji publicznoprawnego stosunku pracy z mianowania, w którym o jego rozwiązaniu decydowała wyłącznie władza służbowa. Reminiscencją wspomnianej koncepcji jest też niechęć do wyraźnego dopuszczenia rozwiązania stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego w drodze porozumienia stron, choć takie przyzwolenie można i należy wnioskować z treści art. 169 ust. 1 pkt 1 *in fine*¹⁷.

Jak z tego widać, o rozwiązaniu stosunku pracy w drodze obligatoryjnej decyzji konstytutywnej organu uprawnionego do mianowania pracownika należy mówić jedynie w odniesieniu do przyczyn z art. 169 ust. 1 pkt 2, 3, 7 i 8, przy czym w urzeczywistnianiu celów polityki kadrowej największe znaczenie może mieć przyczyna wskazana w pkt. 7. W brzmieniu nadanym nowelą lipcową przepis ten nakazuje rozwiązać stosunek pracy, jeżeli działalność dydaktyczna, wychowawcza lub inne formy działalności publicznej pozostają w rażącej sprzeczności z podstawowymi obowiązkami pracownika szkoły, a w szczególności z zasadami działania i zadaniami szkoły określonymi w art. 1-3 oraz wymaganiami kwalifikacyjnymi ustalonymi w art. 132. Skuteczność wspomnianego rozwiązania stosunku pracy z osobą na stanowisku profesora wymaga zgody Prezesa Rady Ministrów¹⁸. Poza tym właściwy minister może wyrazić

¹⁷ Tak słusznie zauważa P. Kucharski, *Ustanie stosunku pracy nauczycieli akademickich* (maszynopis rozprawy doktorskiej przygotowanej w Katedrze Prawa Pracy UAM), Poznań 1986.

¹⁸ W pierwotnym brzmieniu art. 169 ust. 1 pkt 7 zgodę taką wyrażała Rada Państwa, co spotkało się z krytyką; por.: F. Siemieński, *Sprawy do rozważenia przy nowelizacji ustawy o szkolnictwie wyższym*, *Życie Szkoły Wyższej* 1985, nr 1.

zgode, aby profesor przeszedł na emeryturę pomimo niespełnienia wymagań określonych w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym.

Wielość zwrotów niedookreślonych w cytowanym przepisie stwarza kompetentnym organom bardzo szeroki luz decyzyjny, co może być ocenione równocześnie jako zaleta i jeszcze w większym stopniu jako wada tej regulacji. Pozostaje żywić nadzieję, że Naczelny Sąd Administracyjny, do którego (po nowelizacji art. 172 ust. 1) przysługuje skarga w sprawach dotyczących rozwiązania stosunków pracy mianowanych nauczycieli akademickich¹⁹, zdoła wkrótce zawęzić wspomnianą swobodę decyzji.

Trzeba też pamiętać, że wskazana w art. 169 ust. 1 pkt 7 ustawy działalność dydaktyczna, wychowawcza luto inna forma działalności publicznej nauczyciela akademickiego, pozostająca w rażącej sprzeczności z podstawowymi obowiązkami pracownika szkoły, a w szczególności z zasadami działania i zadaniami szkoły określonymi w art. 1-3 oraz wymogami określonymi w art. 132 ustawy, może być zarazem przesłanką do pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności dyscyplinarnej na podstawie art. 196 ustawy i wymierzenia jednej z kar wymienionych w art. 197, z których dopiero piąta w hierarchii surowości jest karą zwolnienia w pracy, powodującą wygaśnięcie stosunku pracy. W praktyce może dochodzić do tego, że w podobnych lub nawet identycznych sytuacjach stosowane będą dwie różne formy rozwiązania stosunku pracy, oparte na dwóch różnych podstawach prawnych, mianowicie na art. 169 ust. 1 pkt 7 i na art. art. 196 i 197 ustawy.

Te szkicowe zaledwie uwagi sygnalizują poważny problem wzajemnej relacji między przedmiotem odpowiedzialności dyscyplinarnej a treścią katalogu przyczyn ustania stosunku pracy. Jedno powinno tu być bezsporne: jeśli w katalogu tym znajdują się przyczyny polegające na zwinionym naruszeniu pracowniczych powinności, to koncepcja równoległej pracowniczej odpowiedzialności dyscyplinarnej traci swój sens. Odpowiedzialność dyscyplinarną można wówczas ukształtować jako odpowiedzialność typu zawodowego lub należy całkowicie z niej zrezygnować. W przeciwnym razie pracownicza lub pracowniczo-zawodowa odpowiedzialność dyscyplinarna będzie „wyręczana” w jej funkcjach przez uregulowania przyczyn rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

10. W tym miejscu warto jeszcze zwrócić uwagę na znaczenie, jakie w polityce kadrowej szkoły wyższej może odgrywać sposób realizowania przez rektora jego kompetencji w zakresie inicjowania procedur nadawania nauczycielom akademickim tytułu honorowego „Zasłużony Nauczyciel PRL” (za szczególnie wybitne osiągnięcia w wieloletniej pracy

¹⁹ Spory na tle naruszenia przepisów ustawy o wygaśnięciu stosunku pracy będą więc rozpatrywane przez sądy pracy.

naukowo-dydaktycznej — art. 184 ust. 1), „Medalu Komisji Edukacji Narodowej” (za szczególne zasługi dla oświaty i wychowania — art. 185 ust. 1) oraz Złotego Krzyża Zasługi lub Krzyża Kawalerskiego Orderu Odrodzenia Polski (z tytułu wyróżniającej się lub szczególnie wyróżniającej się pracy dydaktyczno-wychowawczej — art. 186 ust. 1 i 2).

To samo dotyczy sposobu czynienia użytku z kompetencji do obniżenia nauczycielowi akademickiemu jego pensum dydaktycznego ze względu na pełnienie funkcji kierowniczych (art. 145 ust. 7) lub obniżenia pensum (w uzasadnionych wypadkach) lub całkowitego zwolnienia od zajęć dydaktycznych i organizacyjnych ze względu na osiągnięcie podeszłego wieku (art. 146 ust. 1 i 2). Przeciwnieństwem obniżenia pensum byłoby powierzenie prowadzenia ponadwymiarowych zajęć dydaktycznych (art. 193 ust. 1), które z jednej strony absorbują czas, jaki mógłby być przeznaczony na pracę badawczą, ale z drugiej strony są źródłem dodatkowego wynagrodzenia. Wiele złego w atmosferze koleżeńskej współpracy w szkole może też wyrządzić niewłaściwa polityka rozdziału tzw. prac zleconych.

Również zwolnienie od zajęć szkolnych na ukończenie rozprawy doktorskiej zależy od uznania tego przez rektora za „uzasadnione stopniem jej zaawansowania” (art. 151 ust. 2), a przesunięcie terminu wykorzystania urlopu wypoczynkowego — od uznania, że jego niewykorzystanie nastąpiło z przyczyn od pracownika „niezależnych” (art. 150 ust. 7)²⁰. Rektor może też w uzasadnionych wypadkach zwolnić pracownika w całości lub w części od obowiązku zwrotu zasiłku na zagospodarowanie (art. 191 ust. 2).

Po lipcowej noweli do ustawy rektorskie uprawnienia dystrybutywne wzbogaciła kompetencja w zakresie swobodnego wyrażania zgody na dodatkowe zatrudnienie (art. 152)²¹. Wreszcie, jak gdyby tych uprawnień było mało, przepisy płacowe²² przewidują od roku akademickiego 1986/1987 widełkowe stawki wynagrodzenia zasadniczego. Uważamy, że jest to pociągnięcie nietrafne i obyśmy się mylili w przewidywaniu jego następstw w zakresie integracji środowiska nauczycieli akademickich.

11. Na zakończenie chcemy zaakcentować, że oprócz norm prawnych, wymagających bezwzględnego przestrzegania, ale zarazem stosowania z wyczuciem ich celów i konkretnej sytuacji, istnieją jeszcze dobre obyczaje akademickie. Mają one szczególne znaczenie w kształtowaniu, a już zwłaszcza w realizacji polityki kadrowej, będąc swoistym konkretyzowa-

²⁰ Na ten temat por.: A. Kijowski, *Odrębności pracy nauczyciela akademickiego na tle jego uprawnień do urlopu wypoczynkowego*, Państwo i Prawo (w druku).

²¹ Krytycznie o tej zmianie pisze A. Kijowski, *Dodatkowe zatrudnienie pracownika a funkcje prawa pracy*, w: *Prawo pracy a reforma gospodarcza*, pod red. W. Piotrowskiego, UAM Poznań (w druku).

²² Rozporządzenie Rady Ministrów z 2 VIII 1982 r. w sprawie wynagrodzenia nauczycieli akademickich (Dz. U. nr 25, poz. 181 z późn. zm.).

niem wielu zapisów ustawy. Chodzi tu przecież o tworzenie i umacnianie właściwych stosunków międzyludzkich, które w szkołach wyższych, podobnie jak w innych środowiskach twórczych, są wyjątkowo delikatne. Zniszczyć je więc bardzo łatwo, ale niezwykle trudno odbudować. Dzisiaj zaś i w najbliższych latach do podstawowych zadań polityki kadrowej szkół wyższych należy naprawienie tego, co w stosunkach międzyludzkich tego środowiska uległo zniszczeniu w posierpniowej gorączce i huśtawce nastrojów społeczno-politycznych.

LEGAL INSTRUMENTS OF PERSONNEL POLICY TOWARDS ACADEMIC TEACHERS

Summary

The article is devoted to more important legal instruments in the sphere of personnel policy towards academic teachers provided for by the Law of May 4, 1982, and especially by its amendment of July 25, 1985. The article is centered on the issues of qualification requirements, appointing to a university post, periodical evaluations of work results, promoting, transferring to another school or scientific institution, the termination of employment and the realization of some employee's rights.

The authors indicate that with respect to the above issues, also the chief organs of state administration, especially Minister of Science and Schooling of Academic Rank and Ministers supervising particular types of schools, are the subjects of personnel policy. However, most of the powers are vested in bodies acting within a given school, primarily in one-person organs (Rector, Deans) or — to some extent — in collective bodies (Senate, Faculty Councils).

By virtue of the amendment of 1985, the status of subjects of personnel policy is vested also in the school's appropriate political parties' instances. They are entitled to decide jointly with the rector in the matters of the school's personnel policy, yet the above cannot be identified with an individual decision to employ or to fire a given person. However, the amendment did not reintroduce the powers as to the personnel policy which were vested in trade unions in years 1972 - 1982.

The authors reach the conclusion that the powers of the subjects of personnel Policy are for the most part the object of their imperative legal duties. However, in the authors' opinion the provisions of the Law often leave too much discretion, especially with respect to termination of employment, which may occur either by way of disciplinary penalty imposed by a disciplinary board or by means of the minister's or rector's decision.

In order to avoid the abuse of the said discretion and to use it for rationalizing the personnel policy, and especially for integrating the academic community, the purposes of the Law and the individual circumstances should be taken into account in the process of applying the Law, together with good academic customs, which must be considered the concretization of the Law's provisions.