Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet Warmińsko – Mazurski
w Olsztynie

Izabela Bagińska

Wymiar prawny stosunku pracy nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych

Promotor: dr hab. Małgorzata Czuryk, prof. UWM

Olsztyn 2024

SPIS TREŚCI

STRESZCZENIE ……...…….5
SUMMARY ……..……7
WYKAZ SKRÓTÓW …….9
WSTĘP …….…….11
Rozdział I. Nawiązanie stosunku pracy nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych ……19
1.1. Rodzaje stanowisk pracy nauczycieli akademickich ……...19
1.2. Kwalifikacje niezbędne do zajmowania stanowisk nauczycieli akademickich …29
1.3. Wymagania wobec nauczycieli akademickich ……33
1.4. Zatrudnianie nauczycieli akademickich ……..37
1.5. Procedura konkursowa w zatrudnianiu nauczycieli akademickich ……..43
1.6. Struktura zatrudnienia w uczelniach publicznych ……47
Rozdział II. Stosunek pracy nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych ..61
2.1. Nepotyzm w uczelniach publicznych ……..61
2.2. Podstawowe i dodatkowe miejsce pracy nauczycieli akademickich ……65
2.2.1. Podstawowe miejsce pracy nauczycieli akademickich ……65
2.2.2. Dodatkowe miejsce pracy nauczycieli akademickich ……..68
2.2.3. Dodatkowe zatrudnienie rektora ……76
2.3. Czas pracy nauczycieli akademickich ……78
2.4. Okresowa ocena nauczycieli akademickich ……82
2.5. Wynagrodzenie nauczycieli akademickich ……90
Rozdział III. Prawa i obowiązki nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych…….……..103
3.1. Urlopy nauczycieli akademickich ……103
3.1.1. Urlop wypoczynkowy nauczycieli akademickich ……103
3.1.2. Płatne urlopy o charakterze naukowym nauczycieli akademickich ……106
3.1.3. Urlop dla poratowania zdrowia nauczycieli akademickich ……113
3.2. Obowiązki nauczycieli akademickich ……...119
3.3. Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli akademickich ……126
Rozdział IV. Aspekty prawne i pragmatyczne ustania stosunku pracy nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych ……...131

4.1.1. Uwagi ogólne o rozwiązaniu stosunku pracy nauczycieli akademickich …….131
4.1.2. Rozwiązanie stosunku pracy nauczycieli akademickich za porozumieniem stron…….131
4.1.3. Rozwiązanie stosunku pracy nauczycieli akademickich za wypowiedzeniem …132
4.1.3.1. Uwagi ogólne o rozwiązaniu stosunku pracy nauczycieli akademickich za wypowiedzeniem ……132
4.1.3.2. Okresy wypowiedzenia stosunku pracy nauczycieli akademickich ……..133
4.1.3.3. Cofnięcie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy nauczycieli akademickich za wypowiedzeniem ……135
4.1.3.4. Konsultacje związkowe rozwiązania stosunku pracy nauczycieli akademickich za wypowiedzeniem ……135
4.1.3.5. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy nauczycieli akademickich ……137
4.1.3.6. Najczęstsze przyczyny rozwiązania stosunku pracy z nauczycielami akademickimi ……..141
4.1.3.6.1. Negatywna ocena okresowa nauczycieli akademickich ……143
4.1.3.6.2. Znaczny niedobór godzin dydaktycznych nauczycieli akademickich ……...144
4.1.3.6.3. Likwidacja stanowisk nauczycieli akademickich ……..145
4.1.3.6.4. Brak uzyskania przez nauczycieli akademickich stopni naukowych doktora lub doktora habilitowanego w ustawowym terminie …….149
4.1.4. Rozwiązanie stosunku pracy nauczycieli akademickich bez wypowiedzenia ….151
4.1.4.1. Uwagi ogólne o rozwiązaniu stosunku pracy nauczycieli akademickich bez wypowiedzenia ……...151
4.1.4.2. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy nauczycieli akademickich ……..152
4.1.4.3. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia bez winy nauczycieli akademickich ……..161
4.1.5. Rozwiązanie stosunku pracy nauczycieli akademickich z upływem określonego czasu ……...164
4.2. Wygaśnięcie stosunku pracy nauczycieli akademickich …….165
ZAKOŃCZENIE ……...….175
BIBLIOGRAFIA ……..……..183

Streszczenie

Niniejsza praca stanowi dyskusję dotyczącą dylematów wymiaru prawnego stosunku pracy nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych. W ramach tej dyskusji sformułowano pięć problemów badawczych.

Analiza poszczególnych przepisów p.s.w.n. z zakresu stosunku pracy nauczycieli akademickich doprowadziła do wniosku, że deregulacja przepisów, która bez wątpienia nastąpiła w stosunku do uprzednio obowiązującej p.s.w., nie w każdym zakresie odniosła pożądany skutek. Ponadto odnotowano też szereg niedoskonałości w treści poszczególnych przepisów, co należałoby wyeliminować przy najbliższej nowelizacji p.s.w.n. Autorka podjęła się trudu stworzenia listy proponowanych zmian w przepisach, których wprowadzenie spowodowałoby, że regulacja prawna w zakresie stosunku pracy nauczycieli akademickich mogłaby być uznana za optymalną.

Wyniki przeprowadzonych badań, potwierdzające tezy badawcze autorki, potwierdziły, że najczęstszymi przyczynami rozwiązania stosunku pracy według liczby przypadków od największej są: negatywna ocena okresowa nauczyciela akademickiego, znaczny niedobór godzin dydaktycznych oraz likwidacja stanowiska nauczyciela akademickiego, zaś najczęstszymi przyczynami wygaśnięcia stosunku pracy są wygaśnięcie mianowania oraz zgon.

Badania potwierdziły również, że skala udzielanych nauczycielom akademickim urlopów naukowych, urlopów dla poratowania zdrowia oraz zgód na dodatkowe zatrudnienie jest niewielka i na przestrzeni pięciu lat objętych badaniem odsetek nauczycieli akademickich korzystających z tych uprawnień uległ znaczącemu zmniejszeniu.

W okresie objętym badaniami liczba nauczycieli akademickimi w objętych badaniem uczelniach wzrosła, liczba nauczycieli akademickich przypadających na jednego pracownika niebędącego nauczycielem akademickim utrzymuje się na tym samym poziomie, natomiast obserwuje się zauważalny spadek liczby studentów przypadający na jednego nauczyciela akademickiego i na jednego nienauczyciela. Przenosząc rozważania na grunt ogólnopolski, należy wskazać, że obserwuje się jednak spadek zatrudnienia i zauważalny spadek liczby studentów przypadający na jednego nauczyciela akademickiego i na jednego nienauczyciela. Z kolei analiza struktury płci w uczelniach na których przeprowadzono badania doprowadza do wniosku, że jest

zatrudnionych więcej kobiet niż mężczyzn, ich udział w stosunku do mężczyzn w grupie nauczycieli akademickich znacząco rośnie, co bez wątpienia ma też wpływ na udział kobiet we władzach uczelni, których jest mniej niż mężczyzn ale ich udział stale rośnie.

Dysertacja składa się z czterech rozdziałów, poprzedzonych wstępem zawierającym wprowadzenie do tematyki badawczej oraz założenia metodyczne. Pierwszy rozdział omawia kwestie związane z nawiązaniem stosunku pracy nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych, rodzajami stanowisk pracy, kwalifikacjami niezbędnymi do zajmowania poszczególnych stanowisk, wymogami wobec nauczycieli akademickich, procesem związanym z zatrudnianiem nauczycieli akademickich, jak również strukturą zatrudnienia w uczelniach publicznych. W drugim rozdziale skoncentrowano się na najistotniejszych kwestiach związanych ze stosunkiem pracy nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych już po jego nawiązaniu, tj. nepotyzmem, podstawowym i dodatkowym miejscem pracy, systemem czasu pracy, wynagrodzeniem oraz okresową oceną. W rozdziale trzecim omówione zostały prawa i obowiązki nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych, w tym wątek związany z odpowiedzialnością dyscyplinarną. W ostatnim rozdziale znalazła się analiza aspektów prawnych i pragmatycznych ustania stosunku pracy nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych, tj. rozwiązanie stosunku pracy i wygaśnięcie stosunku pracy ze szczególnym uwzględnieniem najczęściej występujących przyczyn.

Przedstawione w pracy rozważania teoretyczne oraz wyniki i wnioski z przeprowadzonych badań stanowiły próbę uporządkowania i pogłębienia poruszanej problematyki. Badania mają charakter aplikacyjny i mogą stanowić podstawę do dalszych pogłębionych analiz i rozważań, pobudzać do dyskusji.

Summary

The present study discusses dilemmas concerning the legal ramifications of employment relationship in the case of academic teachers in public universities. In order to structure the discussion, five research problems have been identified.

An analysis of selected provisions of The Law on Higher Education and Science concerning the employment relationship of academic teachers led to the conclusion that the deregulation of the provisions contained in the previously binding Higher Education and Science legislation did not achieve the desired effect in all areas. Furthermore, as regards the content of individual provisions, numerous imperfections were noted and they should be eliminated in the next amended version of The Law on Higher Education and Science. The author created a list of amendments that should be made to the existing provisions and whose implementation would make the legislation optimal as regards the employment relationship of academic teachers.

The research conducted confirmed the author's initial assumptions. The most frequent reasons for the termination of employment relationship, ranked according to the largest number of cases, are: negative periodic evaluation of an academic teacher, considerable shortage of teaching hours, and the elimination of a job position of an academic teacher, while the most frequent reasons for the expiration of employment are expiration of appointment and death.

The research also confirmed that the number of sabbatical leaves, health leaves, and permissions related to secondary employment granted to academic teachers is small and during the five years covered by the present study the percentage of academic teachers exercising those rights saw a significant decrease.

In the above mentioned period, the number of academic teachers in the universities under research increased, the ratio of academic teachers to one non-teacher employee remained stable, while a substantial decrease of the ratio of students to one academic teacher and to one non-teacher was observed. However, it should be stressed that at the country-wide level there is a decrease in employment and a noticeable decrease as regards the ratio of students to one academic teacher and to one non-teacher employee. An analysis of the gender structure in the universities under research makes it possible to conclude that there are more female employees than male employees and that the ratio of

women to men in the group of academic teachers is on the significant increase, which undoubtedly impacts the share of women in university authorities – there are still fewer women than men in positions of power there, nevertheless their share is constantly growing.

This dissertation consists of four chapters preceded by an introduction which delineates the research topic and the related methodological assumptions. The first chapter concentrates on the issues related to the establishment of employment relationship of academic teachers in public universities, types of job positions, qualifications necessary for individual job positions, requirements towards academic teachers, the procedure of employing academic teachers, as well as the structure of employment in public universities. The second chapter is devoted to the most significant problems connected with academic teachers' employment relationship in public universities after it is established, i.e. nepotism, primary and secondary employment, working time system, remuneration, and periodic evaluation. In the third chapter the rights and duties of academic teachers in public universities are discussed, including issues connected with disciplinary liability. The last chapter offers an analysis of legal and pragmatic aspects of the cessation of employment relationship of academic teachers in public universities, i.e. termination of employment relationship and expiration of employment relationship, focusing on their most frequent reasons.

The theoretical assumptions as well as the results of the research conducted and the conclusions drawn constituted an attempt at systematizing and deepening the issues in question. Owing to its applied nature, the study can provide a basis for further in-depth analyses and reflections, and stimulate scholarly debates.

Wykaz skrótów

Skróty tytułów aktów prawnych:

k.c. – ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeksu cywilny (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1061 z późn. zm.)

k.k. – ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 17 z późn. zm.)

k.p. – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.)

k.r.o. – ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 2809 z późn. zm.)

p.a.p.p. – ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 2509)

p.s.w. – ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 2183)

p.s.w.n. – ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.)

p.w.p.s.w.n. – ustawa z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r. poz. 1669 z późn. zm.)

u.d.w.r. – ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1690)

u.p.z. – ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 475 z późn. zm.)

z.z. – ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2022r. poz. 854)

Skróty tytułów oficjalnych czasopism oraz wydawnictw z orzecznictwem:

BPP – Biblioteka Prawa Pracy

BSP – Białostockie Studia Prawnicze

CAP – Cieszyński Almanach Pedagogiczny

GSP – Gdańskie Studia Prawnicze

LEX - System Informacji Prawnej LEX

LEX/el. –elektroniczny System Informacji Prawnej LEX

MPP – Monitor Prawa Pracy

NP – Nowe Prawo

OSNC – Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna

OSNAPiUS – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

OSNP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych

OTK – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego

PP - Państwo i Prawo

PiP – Pracownik i Pracodawca

Pr. Pracy – Prawo Pracy

PZS - Praca i Zabezpieczenie Społeczne

PPP – Przegląd Prawa Publicznego

SE – Studia Edukacyjne

SI – Studia Iuridica

Sł. Prac. – Służba Pracownicza

SP KUL – Studia Prawnicze KUL

SPP – System Prawa Pracy

SZPPPS – Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej

WSS – Wrocławskie Studia Sądowe

Inne skróty:

art. – artykuł

cz. – część

nr – numer

pkt – punkt

poz. – pozycja

r. – rok

red. – redakcja

s. – strona

sygn. akt. – sygnatura akt

ust. – ustęp

wkł. – wkładka

Wstęp

Z uwagi na fakt, że grupa zawodowa nauczycieli akademickich w skali kraju nie jest liczna w porównaniu na przykład do nauczycieli, literatura przedmiotu i orzecznictwo dotyczące tej grupy zawodowej są stosunkowo skromne. Co więcej, z reguły opierają się one na uprzednio obowiązujących przepisach, które w sposób istotny w 2018 roku uległy zmianie. Literatura przedmiotu poza jedną pozycją *Akademickie prawo zatrudnienia* pod redakcją K. Barana nie omawia wątku stosunku pracy nauczycieli akademickich kompleksowo i ma ona z reguły wyłącznie wymiar teoretyczny, niepoparty badaniami. Ponadto, literatura z reguły nie odnosi się już do materii, które sprawiają praktyczne trudności w stosowaniu przepisów z omawianego zakresu. Potrzeba stworzenia takiej pracy niejednokrotnie wybrzmiewała podczas konferencji, szkoleń, jak również kuluarowych rozmów pomiędzy pracownikami uczelni zajmującymi się zawodowo tą tematyką. Wobec powyższego, autorka podjęła się uzupełnienia powstałej luki badawczej i postawiła sobie za cel stworzenie kompleksowego opracowania dotyczącego wymiaru prawnego stosunku pracy nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych w oparciu o obowiązujące przepisy, wyniki przeprowadzonych badań oraz doświadczenie z jednoczesnym zaznaczeniem niedoskonałości przepisów w tym zakresie wraz z rekomendacją zmian.

Należy dodać, że temat dysertacji znajduje się w obszarze zainteresowań autorki, na które składają się prawo pracy oraz szkolnictwo wyższe z uwagi zarówno na wykonywany zawód radcy prawnego, jak również miejsce świadczonej pracy, którym jest jedna z uczelni publicznych.

Główny problem badawczy niniejszej pracy stanowi dyskusja dotycząca dylematów wymiaru prawnego stosunku pracy nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych.

Celem poznawczym dysertacji jest identyfikacja najważniejszych czynników determinujących zastosowanie regulacji dotyczących nawiązania stosunku pracy nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych oraz wskazania problemów w czasie jego trwania oraz jego ustania w odniesieniu do określonych praw i obowiązków.

Celem aplikacyjnym pracy jest dokonanie systematyki wskazania problemów wynikających z zastosowania norm prawnych i pragmatycznych odnoszących się do ustania stosunku pracy nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych.

Założonym celom głównym podporządkowano następujące cele szczegółowe:

1) Przedstawienie istoty i czynników determinujących nawiązanie stosunku pracy nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych w świetle p.s.w.n.

2) Identyfikacja uwarunkowań realizacji stosunku pracy nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych oraz diagnoza głównych problemów związanych z regulacjami p.s.w.n. w powiązaniu ze specyfiką funkcjonowania nauczycieli akademickich.

3) Charakterystyka i systematyzacja praw i obowiązków nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych oraz wskazanie ograniczeń pracodawców w zastosowaniu przepisów p.s.w.n.

4) Identyfikacja i zdefiniowanie kluczowych aspektów prawnych i pragmatycznych w kontekście doprecyzowania regulacji dotyczących ustania stosunku pracy nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych.

W niniejszej pracy sformułowano następujące problemy badawcze:

1) Czy aktualnie obowiązujące przepisy w zakresie stosunku pracy nauczycieli akademickich są optymalne, czy też wymagają zmian, a jeżeli tak to w jakim zakresie?

2) Jakie są najczęstsze przyczyny rozwiązania i wygaśnięcia stosunku pracy z nauczycielami akademickimi?

3) Jaka jest skala udzielanych pracownikom będącym nauczycielami akademickimi urlopów naukowych i urlopów dla poratowania zdrowia?

4) Jaka jest skala udzielanych pracownikom będącym nauczycielami akademickimi zgód na dodatkowe zatrudnienie?

5) Jak zmienia się struktura zatrudnienia w uczelniach publicznych na przestrzeni lat, ze szczególnym uwzględnieniem proporcji pracowników będących nauczycielami akademickimi do pracowników niebędących nauczycielami akademicki oraz udziału kobiet zarówno w strukturze zatrudnienia, jak również we władzach uczelni?

Z powyższymi problemami badawczymi korespondują następujące odpowiadające im tezy:

1) Aktualnie obowiązujące przepisy w zakresie stosunku pracy nauczycieli akademickich nie są optymalne i wymagają zmian, natomiast zmiany te nie powodują

konieczności stworzenia przepisów od podstaw a jedynie znowelizowania przepisów obowiązujących.

2) Do wejścia w życie zmiany przepisów wprowadzonych ustawą p.s.w.n. najczęstszą przyczyną rozwiązania stosunku pracy było nieuzyskanie stopnia doktora lub doktora habilitowanego w ustawowym terminie, zaś aktualnie są nimi: negatywna ocena okresowa nauczyciela akademickiego, znaczny niedobór godzin dydaktycznych oraz likwidacja stanowiska nauczyciela akademickiego. Z kolei najczęstszymi przyczynami wygaśnięcia stosunku pracy nauczycieli akademickich są wygaśnięcie mianowania oraz zgon.

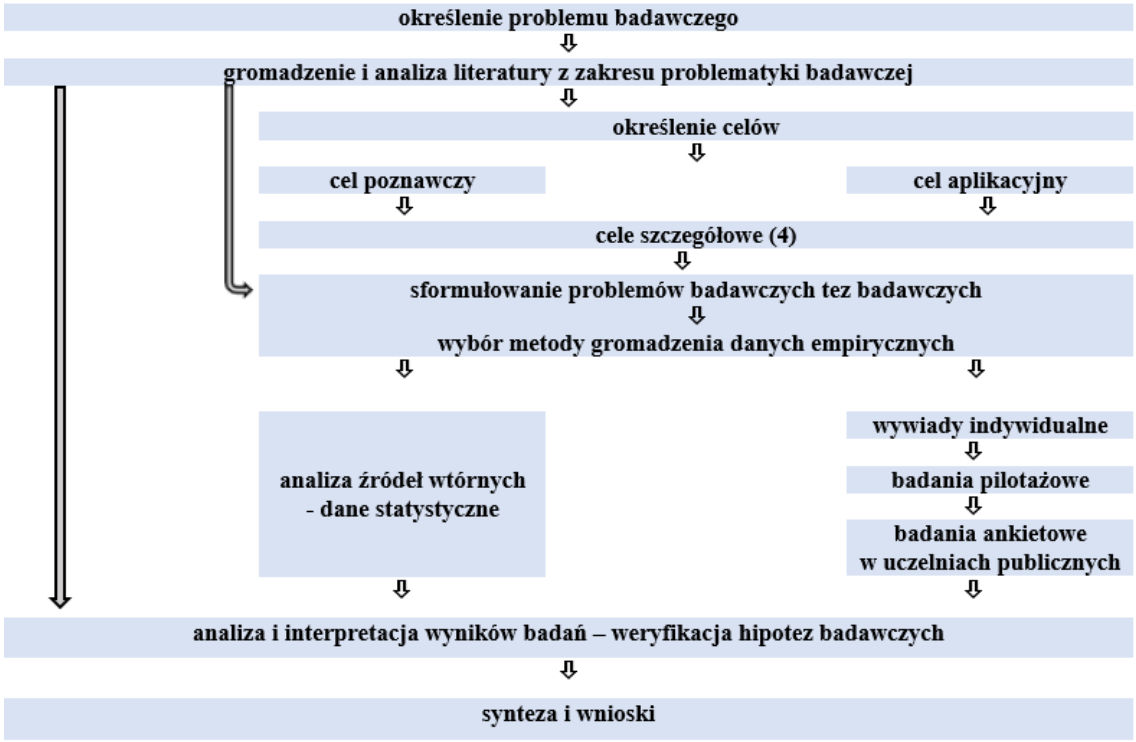
3) Urlopy naukowe udzielane są nauczycielom akademickim w niewielkim wymiarze i ta tendencja jest stale spadająca. Z kolei urlopy dla poratowania zdrowia z uwagi na łatwiejsze do spełnienia przesłanki były częściej wykorzystywane przed wejściem w życie p.s.w.n. Aktualnie utrzymuje się to na stałym, również niewysokim poziomie.

4) Ilość udzielanych zgód na dodatkowe zatrudnienie z uwagi na łatwiejsze do spełnienia przesłanki były częściej udzielane przed wejściem w życie p.s.w.n. Rektor w zasadzie nie mógł odmówić nauczycielowi zgody na dodatkowe zatrudnienie. Aktualnie utrzymuje się to na stałym, również niewysokim poziomie.

5) Obserwuje się spadek zatrudnienia pracowników uczelni, zarówno nauczycieli akademickich, jak również pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, jednak spadek ten jest zdecydowanie wolniejszy w stosunku do spadku liczby studentów. Przechodząc do samej struktury zatrudnienia należy wskazać, że proporcja pracowników będących nauczycielami akademickimi do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wynosi około 2:1. Jeśli chodzi o udział kobiet w strukturze zatrudnienia to można zaobserwować przewagę kobiet, w szczególności w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Z kolei struktura zatrudnienia we władzach uczelni wyraźnie wskazuje, że przeważa udział mężczyzn natomiast z każdym kolejnym rokiem obserwuje się wzrost udziału kobiet w tej grupie.

Zakres czasowy dysertacji odnosi się w sposób szczegółowy do okresu od roku akademickiego 2016/2017, a kończy na roku akademickim 2021/2022. W 2023 roku zrealizowano badania własne w formie pogłębionych badań ankietowych.

Schemat 1: Schemat procesu badawczego



Źródło: opracowanie własne

Badania przeprowadzono w oparciu o pierwotne i wtórne źródła informacji.

Źródła wtórne wykorzystywane były na wszystkich etapach procesu badawczego, począwszy od diagnozy problemu, formułowania celów poprzez dobór narzędzi badawczych, aż do formułowania wniosków końcowych. Ich zasadniczą część stanowiła literatura z zakresu szkolnictwa wyższego oraz prawa pracy, w tym zwłaszcza stosunku pracy nauczycieli akademickich. Szczególną uwagę zwrócono na pozycje dotyczące wątku związanego z rozwiązaniem stosunku pracy. Poza literaturą przedmiotu wykorzystano także dane pochodzące z Głównego Urzędu Statystycznego odnoszące się do liczby uczelni w Polsce, liczby pracowników będących nauczycielami akademickimi i niebędących nauczycielami akademickimi w Polsce oraz liczby studentów w Polsce w latach 2016-2022.

Analiza źródeł wtórnych pozwoliła na identyfikację zmian w skali i strukturze zatrudnienia w uczelniach publicznych w Polsce, w tym ze szczególnym uwzględnieniem dynamiki zmian zatrudnienia w grupie nauczycieli akademickich.

Pozyskane w trakcie wywiadów indywidualnych informacje zostały wykorzystane do opracowania kwestionariusza, będącego narzędziem badawczym w badaniu ankietowym, co stanowiło kolejny etap procesu badawczego.

Celem badań pierwotnych było pozyskanie informacji dotyczących wybranych elementów polityki kadrowej realizowanej w uczelniach publicznych w Polsce. Podjęto próbę identyfikacji skali i struktury zatrudnienia w uczelniach publicznych na stanowiskach nauczycieli akademickich i nienauczycieli, struktury zatrudnienia z uwzględnieniem płci oraz skali wykorzystania regulacji wynikających ze stosunku pracy m.in. dotyczących wykorzystania urlopów naukowych czy przyczyn ustania stosunku pracy.

Na przełomie maja i czerwca 2022 r. przeprowadzono badania pilotażowe wśród grupy siedmiu ekspertów: przedstawiciele władz uczelni publicznej – rektor, prorektor, dziekan, kanclerz, radca prawny, kadrowa, pracownik działu HR. Badanie to miało na celu zweryfikowanie kompletności i trafności wykorzystania narzędzi badawczych. Pozwoliło to na przeprowadzenie na przełomie roku 2022 i 2023 badania ankietowego wśród uczelni publicznych w Polsce. W procesie badawczym zastosowano dobór próby nielosowy celowy. Ankietyzację przeprowadzono przy wykorzystaniu techniki CAWI (Computer Assisted Web Interview). Kwestionariusz ankiety przesłano do 20 bezprzymiotnikowych uczelni publicznych w Polsce. Pod pojęciem bezprzymiotnikowych uczelni publicznych autorka rozumie klasyczne uniwersytety, które w swojej nazwie nie posiadają przymiotnika typu medyczny, przyrodniczy czy też ekonomiczny i są członkami Konferencji Rektorów Uniwersytetów Polskich. W kwestionariuszu uwzględniono dane dotyczące liczby (z uwzględnieniem struktury płci) pracowników będących nauczycielami akademickimi, pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, jak również władz uczelni. Ponadto ujęto liczbę studentów z podziałem na studentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych. W dalszej części ankiety skupiono się na danych dotyczących stosunku pracy nauczycieli akademickich, tj. liczby nauczycieli akademickich posiadających zgodę rektora na dodatkowe zatrudnienie, liczby udzielonych urlopów naukowych, liczby udzielonych urlopów dla poratowania zdrowia, liczby rozwiązanych za wypowiedzeniem stosunków pracy ze wskazaniem przykładowych przyczyn, liczby rozwiązanych bez wypowiedzenia stosunków pracy oraz liczby stosunków pracy, które wygasły z mocy prawa.

W dobrowolnym badaniu wzięło udział 13 uczelni publicznych: Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Uniwersytet Opolski, Uniwersytet w Białymstoku, Uniwersytet Rzeszowski, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Uniwersytet Łódzki, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach, Collegium Medicum w Toruniu, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu oraz Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie.

Do prezentacji wyników wykorzystano analizy statystyki opisowej, wskaźniki struktury i diagnozę trendu liniowego na podstawie danych z sześciu lat.

W celu weryfikacji postawionych tez, w rozprawie wykorzystano następujące metody badawcze:

1) historyczno – prawną,
2) dogmatyczno – prawną.

Metodę historyczno – prawną wykorzystano w celu poznania ewolucji przepisów w zakresie stosunku pracy nauczycieli akademickich na podstawie obecnie obowiązującej ustawy p.s.w.n. oraz poprzednio obowiązującej ustawy p.s.w. Rezultat wykorzystania tej metody badań pozwolił na dokonanie oceny, które z zastosowanych rozwiązań prawnych byłyby bardziej optymalne w przypadku rozbieżności interpretacyjnych w przepisach wymienionych ustaw.

Metoda dogmatyczno – prawna polegająca na dokonaniu wykładni językowej, systemowej oraz celowościowej znalazła zastosowanie w odniesieniu do badania aktów prawnych relewantnych dla omawianej problematyki, jak również analizy stanowisk przedstawicieli doktryny oraz orzecznictwa. Wykładni językowej została poddana w szczególności p.s.w.n. regulująca przepisy prawne dotyczące stosunku pracy nauczycieli akademickich oraz k.p. głównie w części dotyczącej stosunku pracy.

Dysertacja składa się z czterech rozdziałów. Pierwszy rozdział reguluje kwestie związane z nawiązaniem stosunku pracy nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych. W rozdziale tym omówiono rodzaje stanowisk pracy, kwalifikacje niezbędne do zajmowania poszczególnych stanowisk, wymogi wobec nauczycieli akademickich, proces związany z zatrudnianiem nauczycieli akademickich, ze

szczególnym uwzględnieniem procedury konkursowej i wyjątkami w tym zakresie, jak również strukturę zatrudnienia w uczelniach publicznych.

W drugim rozdziale skoncentrowano się na najistotniejszych kwestiach związanych ze stosunkiem pracy nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych już po jego nawiązaniu, tj. omówiony został wątek związany z nepotyzmem w uczelniach publicznych, bardzo istotna kwestia związana z podstawowym i dodatkowym miejscem pracy, charakterystyczny dla tej grupy zawodowej system czasu pracy oraz wynagrodzenie nauczycieli akademickich. Ponadto w rozdziale tym opisane zostało jedne z najistotniejszych narzędzi polityki kadrowej, którym jest okresowa ocena nauczycieli akademickich.

W rozdziale trzecim omówione zostały prawa i obowiązki nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych. Szczegółowo zostały opisane zasady związane z udzielaniem następujących urlopów: urlopów wypoczynkowych, urlopów płatnych o charakterze naukowym oraz urlopów dla poratowania zdrowia. Następnie przy omówieniu podstawowych obowiązków nauczycieli akademickich poruszony został wątek odpowiedzialności dyscyplinarnej.

W ostatnim, czwartym rozdziale znalazła się analiza aspektów prawnych i pragmatycznych ustania stosunku pracy nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych. Omówiona tu została szczegółowo kwestia związana z rozwiązaniem stosunku pracy w trybie za porozumieniem stron, za wypowiedzeniem oraz bez zachowania okresu wypowiedzenia. W tej części pracy skupiono się zarówno na poszczególnych elementach trybu rozwiązania stosunku pracy, jak również na najczęściej występujących przyczynach rozwiązania stosunku pracy. Na zakończenie opisany został wątek związany z wygaśnięciem stosunku pracy nauczycieli akademickich.

Rozdział I

Nawiązanie stosunku pracy nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych

1.1. Rodzaje stanowisk pracy nauczycieli akademickich

W p.s.w.n. w sprawach pracowniczych przyjęto kierunek deregulacyjny, dając tym samym dużą swobodę uczelniom w kształtowaniu modelu zatrudnienia, poczynając już od katalogu stanowisk.

Omawiając katalog stanowisk pracy nauczycieli akademickich należy wyjść od grup pracowniczych, w których są oni zatrudniani. Wskazanie grupy pracowniczej oraz stanowiska stanowi określenie rodzaju pracy świadczonej przez nauczyciela, o którym mowa w art. 22 § 1 oraz art. 29 § 1 pkt 1 k.p. Taki sposób określenia rodzaju pracy stanowi swojego rodzaju ramowy zakres obowiązków pracowniczych, które są skonkretyzowane w p.s.w.n., regulaminie pracy oraz w zakresie obowiązków. W poprzednim stanie prawnym podkreślano, że kolejność ustawowego wyliczenia grup pracowników nie ma charakteru przypadkowego i odzwierciedla wagę zadań stawianych przed uczelniami[1]. Biorąc pod uwagę przepisy p.s.w.n. można uznać, że zastosowana kolejność jest przypadkowa. Zgodnie z art. 114 p.s.w.n. nauczycieli akademickich zatrudnia się w trzech grupach pracowników: dydaktycznych, badawczych i badawczo-dydaktycznych. Z uwagi na znaczenie poszczególnych grup pracowniczych dla uczelni, przekładające się na wysokość subwencji i wynik w ewaluacji, zasadne byłoby odwrócenie tej kolejności bowiem filarem uczelni są nauczyciele akademiccy zatrudnieni w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych, następnie bardzo cenni z uwagi na ich osiągnięcia naukowe oraz z reguły samofinansowanie są nauczyciele akademiccy zatrudnieni w grupie pracowników badawczych i na końcu powinni znaleźć się nauczyciele akademiccy zatrudnieni w grupie pracowników dydaktycznych bowiem w dzisiejszych czasach przy spadającej liczbie studentów związanej przede wszystkim z niżem demograficznym sama dydaktyka nie jest już wystarczająca.

Trzy wyliczone enumeratywnie grupy pracowników dotyczą wszystkich nauczycieli akademickich, niezależnie od typu uczelni, podstawy zatrudnienia czy też

[1] *Prawo o szkolnictwie wyższym po nowelizacji. Komentarz praktyczny*, pod red. M. Czuryk, M. Karpiuka, J. Kostrubca, Warszawa 2015, s. 157.

pozostawania przez nauczyciela akademickiego w podstawowym miejscu pracy. Nowy podział zastępuje uprzednio obowiązujący model, zgodnie z którym nauczycielami akademickimi byli pracownicy naukowo-dydaktyczni, dydaktyczni, naukowi oraz dyplomowani bibliotekarze i dyplomowani pracownicy dokumentacji i informacji naukowej. Ustawodawca zastąpił grupę pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych odpowiednio grupą pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych. W uzasadnieniu projektu p.s.w.n. wskazano, że grupy pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych wprowadzono „w celu odróżnienia nauczycieli akademickich prowadzących działalność naukową od pracowników naukowych innych jednostek w systemie szkolnictwa wyższego i nauki (np. instytutów naukowych PAN i instytutów badawczych)”[2]. Symboliczność zmian w tym zakresie potwierdza przepis art. 247 ust. 1 p.w.p.s.w.n., zgodnie z którym nauczyciele akademiccy będący w dniu 1 października 2018 r. pracownikami naukowo-dydaktycznymi, dydaktycznymi albo naukowymi są od tego dnia nauczycielami akademickimi zatrudnionymi odpowiednio w grupach pracowników badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych albo badawczych[3].

Zupełnie inny jest charakter zmian przepisów w odniesieniu do grupy dyplomowanych bibliotekarzy i dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej, która to została usunięta z katalogu grup pracowniczych nauczycieli akademickich i zgodnie z art. 247 ust. 1 pkt 2 p.w.p.s.w.n. nauczyciele akademiccy, którzy w dniu 1 października 2018 r. byli zatrudnieni w tej grupie zachowują status nauczycieli akademickich, jednak nie dłużej niż do dnia 30 września 2020 r. Przepis ten przesądza o zachowaniu przez nich statusu nauczyciela akademickiego w okresie dwóch lat od wejścia w życie p.s.w.n., co oznacza, że z dniem 1 października 2020 r. pracownicy zatrudnieni w grupie dyplomowanych bibliotekarzy i dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej przeszli do grupy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi tracąc przywileje związane ze statusem nauczyciela akademickiego chyba, że poszczególne stanowiska z tej grupy zostaną

[2] Patrz szerzej: H. Izdebski, J. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa 2019 [https://sip.lex.pl/#/ 20.01.2020], K. Banasik, *Pracownik naukowy a pracownik badawczy w świetle przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, PPP 2019, nr 7-8, s. 146-155.

[3] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, pod red. J. Woźnickiego, Warszawa 2019, [https://sip.lex.pl/#/ 20.01.2020].

uwzględnione przez uczelnie w katalogu dodatkowych stanowisk nauczycieli akademickich[4], o którym będzie mowa poniżej.

Grupa pracownicza w połączeniu ze stanowiskiem określa rodzaj świadczonej pracy. W konsekwencji możliwe jest zajmowanie przez pracowników takiego samego stanowiska, ale w innej grupie, co istotnie zmienia rodzaj świadczonej pracy. Powyższe skutkuje uznaniem grupy pracowników za istotny element umowy o pracę i jakakolwiek zmiana zapisów umowy w tym zakresie wymaga zgodnego porozumienia stron lub wypowiedzenia warunków pracy[5].

Określony w p.s.w.n. katalog stanowisk różni się od tego który obowiązywał w p.s.w.[6] bowiem ma charakter otwarty z możliwością określania przez uczelnie innych stanowisk i ich dowolnego przypisania do poszczególnych grup pracowniczych. Ustawa p.s.w.n. wymieniła jedynie cztery podstawowe stanowiska nauczycieli akademickich, którymi są profesor, profesor uczelni, adiunkt oraz asystent, jednocześnie upoważniając uczelnie do określenia w ich statutach również innych stanowisk. Taka regulacja sprawiła, że obecna struktura zatrudnienia w uczelniach jest niejednolita. Dane w tym zakresie zostały zamieszczone w wykazie stanowisk w poszczególnych uniwersytetach w Polsce w podziale na grupy pracownicze, co zostało zaktualizowane po ponad dwóch latach od funkcjonowania w uczelniach statutów dostosowanych do p.s.w.n. (tab. 1).

---

[4] A. Dubowik, *Nowa regulacja stosunku pracy nauczycieli akademickich: zagadnienia sporne*, BSP 2020, nr 1, s. 82.

[5] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2019 [https://sip.lex.pl/#/ 20.01.2020].

[6] W uprzednio obowiązującej ustawie p.s.w. ustawodawca rozróżnił stanowiska w grupie pracowników naukowo-dydaktycznych i naukowych oraz w grupie pracowników dydaktycznych. Pracownicy naukowo-dydaktyczni i naukowi mogli być zatrudniani na stanowiskach: profesora zwyczajnego, profesora nadzwyczajnego, profesora wizytującego, adiunkta lub asystenta. Z kolei pracownicy dydaktyczni mogli być zatrudniani na stanowiskach: starszego wykładowcy, wykładowcy, lektora lub instruktora. Taki sposób podziału stanowisk uniemożliwiał zatrudnienie w innej grupie pracowników niż tej, do której dane stanowisko zostało przypisane i należy podkreślić, katalog stanowisk był katalogiem zamkniętym. Mając na uwadze powyższe, należy jednoznacznie stwierdzić, że określony w ustawie p.s.w. katalog stanowisk zapewniał jednolitą strukturę zatrudnienia we wszystkich typach uczelni w skali całego kraju.

Tabela 1: Wykazy stanowisk w poszczególnych uniwersytetach w Polsce w podziale na grupy pracownicze

nazwa uczelni	wykaz stanowisk w grupie pracowników dydaktycznych	wykaz stanowisk w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych	wykaz stanowisk w grupie pracowników badawczych
Uniwersytet Warszawski	1) profesor 2) profesor uczelni 3) wykładowca wizytujący 4) adiunkt 5) starszy asystent 6) asystent 7) lektor 8) instruktor	1) profesor 2) profesor uczelni 3) profesor wizytujący 4) adiunkt 5) starszy asystent 6) asystent	1) profesor 2) profesor uczelni 3) profesor wizytujący 4) adiunkt 5) badacz wizytujący 6) starszy asystent 7) asystent
Uniwersytet w Białymstoku	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent 5) lektor 6) instruktor	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent
Uniwersytet Gdański	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent 5) starszy wykładowca 6) wykładowca 7) lektor lub instruktor	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent
Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) starszy wykładowca 5) asystent 6) wykładowca 7) lektor 8) instruktor	1) profesor 2) profesor uczelni 3) profesor wizytujący 4) adiunkt 5) asystent	1) profesor 2) profesor uczelni 3) profesor wizytujący 4) adiunkt 5) asystent
Uniwersytet Jagielloński w Krakowie	1) profesor 2) profesor uczelni 3) profesor wizytujący 4) adiunkt 5) starszy wykładowca 6) wykładowca	1) profesor 2) profesor uczelni 3) profesor wizytujący 4) adiunkt 5) asystent	1) profesor 2) profesor uczelni 3) profesor wizytujący 4) adiunkt 5) asystent

	7) asystent 8) lektor 9) instruktor		
Uniwersytet Łódzki	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) starszy wykładowca 5) wykładowca 6) lektor 7) instruktor	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent
	Zmiana wg stanu na dzień 1 maja 2022 r.		
	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) starszy wykładowca 5) wykładowca 6) wykładowca wizytujący 7) lektor 8) instruktor	1) profesor 2) profesor uczelni 3) profesor wizytujący 4) adiunkt 5) badacz wizytujący 6) asystent	1) profesor 2) profesor uczelni 3) profesor wizytujący 4) adiunkt 5) badacz wizytujący 6) asystent
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) wykładowca 5) lektor 6) instruktor	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu	1) profesor 2) profesor Uniwersytetu 3) adiunkt 4) asystent 5) lektor 6) instruktor	1) profesor 2) profesor Uniwersytetu 3) adiunkt 4) asystent	1) profesor 2) profesor Uniwersytetu 3) adiunkt 4) asystent
Uniwersytet Opolski	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent 5) starszy wykładowca 6) wykładowca 7) lektor 8) instruktor	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent
Uniwersytet Szczeciński	1) profesor dydaktyczny	1) profesor	1) profesor

	2) adiunkt dydaktyczny 3) starszy wykładowca 4) wykładowca 5) lektor 6) instruktor	2) profesor Uniwersytetu Szczecińskiego 3) adiunkt 4) asystent	2) profesor Uniwersytetu Szczecińskiego 3) adiunkt 4) asystent
	Zmiana według stanu na dzień 1 maja 2022 r.		
	1) profesor 2) profesor Uniwersytetu Szczecińskiego 3) adiunkt 4) asystent	1) profesor 2) profesor Uniwersytetu Szczecińskiego 3) adiunkt 4) asystent	1) profesor 2) profesor Uniwersytetu Szczecińskiego 3) adiunkt 4) asystent
Uniwersytet Śląski w Katowicach	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent 5) lektor 6) instruktor 7) profesor wizytujący 8) badacz afiliowany 9) wykładowca afiliowany 10) twórca afiliowany	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent 5) lektor 6) instruktor 7) profesor wizytujący 8) badacz afiliowany 9) wykładowca afiliowany 10) twórca afiliowany	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent 5) lektor 6) instruktor 7) profesor wizytujący 8) badacz afiliowany 9) wykładowca afiliowany 10) twórca afiliowany
	Zmiana według stanu na dzień 1 maja 2022 r.		
	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent 5) lektor 6) instruktor	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent
Uniwersytet Rzeszowski	1) profesor 2) profesor Uczelni 3) adiunkt 4) asystent 5) lektor 6) instruktor	1) profesor 2) profesor Uczelni 3) adiunkt 4) asystent	1) profesor 2) profesor Uczelni 3) adiunkt 4) asystent
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) adiunkta kliniczny 5) asystent 6) asystent kliniczny	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent

	7) starszy lektor lub trener 8) lektor lub instruktor		
	Zmiana według stanu na dzień 1 maja 2022 r.		
	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) adiunkt kliniczny 5) asystent 6) asystent kliniczny 7) starszy lektor lub trener 8) lektor lub instruktor	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) adiunkt - post-doc 5) asystent
Uniwersytet Wrocławski	1) profesor 2) profesor Uniwersytetu 3) adiunkt 4) asystent 5) starszy wykładowca 6) wykładowca 7) lektor	1) profesor 2) profesor Uniwersytetu 3) adiunkt 4) asystent	1) profesor 2) profesor Uniwersytetu 3) adiunkt 4) asystent
Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie	1) profesor 2) profesor UKSW 3) adiunkt 4) asystent 5) starszy wykładowca 6) wykładowca 7) lektor 8) instruktor	1) profesor 2) profesor UKSW 3) adiunkt 4) asystent	1) profesor 2) profesor UKSW 3) adiunkt 4) asystent
	Zmiana według stanu na dzień 1 maja 2022 r.		
	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent 5) starszy wykładowca 6) wykładowca 7) lektor 8) instruktor	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent
Uniwersytet Zielonogórski	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent	1) profesor 2) profesor uczelni 3) profesor wizytujący	1) profesor 2) profesor uczelni 3) profesor wizytujący

	5) starszy wykładowca 6) wykładowca 7) lektor lub instruktor	4) adiunkt 5) asystent	4) adiunkt 5) asystent
Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent 5) lektor 6) instruktor 7) asystent dydaktyczno-biblioteczny 8) kustosz dydaktyczno-biblioteczny 9) adiunkt dydaktyczno-biblioteczny	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent	1) profesor 2) profesor uczelni 3) adiunkt 4) asystent 5) asystent badawczo-techniczny 6) adiunkta badawczo-techniczny
Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach	1) profesor 2) profesor Uczelni 3) adiunkt 4) asystent 5) wykładowca 6) lektor 7) instruktor	1) profesor 2) profesor Uczelni 3) profesor wizytujący 4) adiunkt 5) asystent	1) profesor 2) profesor Uczelni 3) profesor wizytujący 4) adiunkt 5) asystent
Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie	1) profesor 2) profesor Uniwersytetu 3) adiunkt 4) asystent 5) starszy wykładowca 6) wykładowca 7) lektor 8) instruktor	1) profesor 2) profesor Uniwersytetu 3) adiunkt 4) asystent	1) profesor 2) profesor Uniwersytetu 3) adiunkt 4) asystent
Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II	1) profesor 2) profesor KUL 3) adiunkt 4) asystent 5) lektor 6) instruktor	1) profesor 2) profesor KUL 3) adiunkt 4) asystent	1) profesor 2) profesor KUL 3) adiunkt 4) asystent w grupie bibliotekarzy naukowych: 1) kustosz naukowy 2) starszy kustosz naukowy

Źródło: opracowanie własne na podstawie statutów badanych uczelni

Analiza informacji zawartych w tabeli umożliwia stwierdzenie, że zdecydowana większość uczelni przypisała wszystkie stanowiska określone w ustawie do każdej z grup pracowniczych, rozbudowując je jedynie o dodatkowe stanowiska w grupie pracowników dydaktycznych i ewentualnie stanowisko profesora wizytującego w dwóch pozostałych grupach. Te dodatkowe stanowiska dydaktyczne to przede wszystkim lektor lub instruktor oraz ewentualnie wykładowca lub wykładowca i starszy wykładowca. Tylko dwa z dwudziestu bezprzymiotnikowych uniwersytetów: Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy oraz Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II zdecydowały się na wprowadzenie stanowisk bibliotekarzy. Pierwszy z nich wprowadził do katalogu w grupie pracowników dydaktycznych asystenta dydaktyczno-bibliotecznego, kustosza dydaktyczno-bibliotecznego i adiunkta dydaktyczno-bibliotecznego, zaś drugi z nich tworząc nieznaną ustawie grupę pracowników bibliotekarzy naukowych umieścił tam stanowiska kustosza naukowego i starszego kustosza naukowego. Zatem wszystkie inne uczelnie zdecydowały o definitywnym przejściu tej grupy pracowników do grupy nienauczycieli, ze skutkiem na dzień 1 października 2020 r. Poza wymienionymi uczelniami jeszcze tylko ostatecznie trzy uniwersytety zdecydowały się na wprowadzenie innych, dotychczas niewystępujących w ustawach stanowisk nauczycieli akademickich. W Uniwersytecie Warszawskim we wszystkich grupach pracowniczych dodano stanowisko starszego asystenta, w grupie pracowników dydaktycznych dodano stanowiska wykładowcy wizytującego, zaś w grupie pracowników badawczych dodano stanowisko badacza wizytującego. Podobne stanowiska wprowadzono - choć nie pierwotnie, a w drodze zmiany statutu, na Uniwersytecie Łódzkim dodając stanowiska profesora wizytującego i badacza wizytującego w grupie pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych oraz wykładowcy wizytującego w grupie pracowników dydaktycznych. W Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie w grupie pracowników dydaktycznych dodano stanowiska adiunkta klinicznego oraz asystenta klinicznego, a następnie dokonując zmiany statutu dodano jeszcze stanowisko adiunkta – post-doc w grupie pracowników badawczych. We wspomnianym wyżej Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy dodano również w grupie pracowników badawczych stanowiska asystenta badawczo-technicznego oraz adiunkta badawczo-technicznego. Z kolei w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach w grupie pracowników dydaktycznych pierwotnie dodano

stanowiska badacza afiliowanego, wykładowcy afiliowanego oraz twórcy afiliowanego, z których się ostatecznie wycofano usuwając te stanowiska ze statutu. Wspomniana powyżej, dosyć zachowawcza postawa uczelni przy kreowaniu struktury zatrudnienia w grupie nauczycieli akademickich, podyktowana jest z jednej strony zasadami ustalania wysokości subwencji, gdzie czynnik kadrowy jest determinowany liczbą i rodzajem stanowisk i stanowiska nie ujęte w katalogu ustawowym są uwzględniane w algorytmie na najniższym poziomie asystenta, a z drugiej strony tradycją i oporem wśród pracowników na wprowadzania zmian. Z uwagi na fakt, że dodatkowe stanowiska mogły być określone wyłącznie w statutach, a na ich uchwalenie uczelnie miały tylko rok od wejścia w życie p.s.w.n., to niejednokrotnie powodowało, że determinacja i chęć wprowadzenia zmian ustępowała tradycji.

Zgodnie z art. 250 p.w.p.s.w.n. z dniem 1 października 2018 r. stanowisko profesora zwyczajnego w rozumieniu p.s.w. stało się stanowiskiem profesora, a dotychczasowe stanowiska profesora nadzwyczajnego oraz profesora wizytującego stały się stanowiskami profesora uczelni. Dodatkową nieścisłość wprowadził przepis art. 246 ust. 5 ustawy p.w.p.s.w.n., zgodnie z którym przy zawieraniu umów o pracę do dnia 30 września 2019 r. do ustalania stanowisk w uczelni należało stosować przepisy rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 2 grudnia 2016 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej, które wymieniały następujące stanowiska nauczycieli akademickich: profesor zwyczajny, profesor nadzwyczajny, profesor wizytujący, docent, adiunkt, starszy wykładowca, asystent, wykładowca, lektor i instruktor oraz w grupie pracowników dyplomowanych bibliotekarzy i dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej: starszy kustosz dyplomowany, starszy dokumentalista dyplomowany, kustosz dyplomowany, dokumentalista dyplomowany, adiunkt biblioteczny, adiunkt dokumentacji i informacji naukowej, asystent biblioteczny oraz asystent dokumentacji i informacji naukowej. Również do tej daty nie było możliwości wprowadzenia nowych stanowisk do Zintegrowanego Systemu Informacji o Szkolnictwie Wyższym i Nauce – POLON. Wobec powyższego, przez rok uczelnie funkcjonowały w ramach dwóch niespójnych regulacji, gdyż zatrudniani w okresie od 1 października 2018 r. do 30 września 2019 r. nauczyciele akademiccy byli przyporządkowywani do uprzednio

obowiązujących stanowisk i jednocześnie przepisy p.w.p.s.w.n. stanowiły, że stanowiska nauczycieli akademickich, którzy zatrudnieni byli do dnia 30 września 2018 r. zatrudnieni są na stanowiskach wymienionych w p.s.w.n.

Podsumowując wątek związany z rodzajami stanowisk pracy nauczycieli akademickich należy wskazać, że obecna struktura zatrudnienia w uczelniach jest niejednolita, nauczyciele akademiccy o tożsamych kwalifikacjach zatrudnieni na różnych uczelniach zajmują inne stanowiska, często też są inaczej wynagradzani. Brak jest również wyraźnego trendu poza koniecznością umiejscowienia w grupie pracowników badawczych post-doc-ów, co wynika z wymogów projektowych. W ocenie autoki, deregulacja przepisów w tym zakresie nie przyniosła większego efektu nawet na przestrzeni już blisko 6 lat od wejścia w życie p.s.w.n., a różnice w tym zakresie są tak niewielkie, że należałoby rozważyć powrót do ustawowego zamkniętego katalogu stanowisk, który byłby nieco szerszy niż obecnie zawarty w p.s.w.n.

1.2. Kwalifikacje niezbędne do zajmowania stanowisk nauczycieli akademickich

Podstawowe wymogi kwalifikacyjne niezbędne do zajmowania czterech ustawowych stanowisk nauczycieli: profesora, profesora uczelni, adiunkta i asystenta określa p.s.w.n. w art. 116. Głównym wymogiem formalnym jest posiadanie przez pracownika tytułu naukowego, stopnia naukowego lub stopnia zawodowego.

Na stanowisku profesora może być zatrudniona osoba posiadająca tytuł naukowy profesora[7]. Jednocześnie osoba legitymująca się tytułem profesora nie może być zatrudniona na innym stanowisku. Przyjęte rozwiązanie sprawia, że uczelnie nie mają wpływu na kształtowanie polityki kadrowej w tym zakresie szczególnie z uwagi na fakt, że udział uczelni w postępowaniu o nadanie tytułu profesora w odróżnieniu od dotychczasowej procedury[8] w p.s.w.n. został istotnie zmarginalizowany na rzecz Rady Doskonałości Naukowej. Szczególny sposób uregulowania sytuacji prawnej osoby

[7] W p.s.w. osoba posiadająca tytuł naukowy profesora mogła być zatrudniona na każdym stanowisku przy czym na stanowisku profesora zwyczajnego mogła być zatrudniona tylko osoba posiadająca tytuł naukowy profesora. Uczelnie były uprawnione do wprowadzenia dodatkowych wymagań i kwalifikacji zawodowych osób zatrudnianych na stanowiskach nauczycieli akademickich. Ze stanowiskiem profesora zwyczajnego wiązały dodatkowe przywileje, które nie były dostępne dla nauczycieli akademickich zatrudnionych na innych stanowiskach, tj. zatrudnienie na podstawie mianowania na czas nieokreślony oraz okresowa ocena co 4 a nie co 2 lata.

[8] Uregulowanej w ustawie z dnia 14 marca 2003 r. *o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki* (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1789).

posiadającej tytuł profesora budzi istotne wątpliwości co do spójności ustawowo określonego systemu zatrudniania nauczyciela akademickiego z uwagi na wspomnianą powyżej swobodę w kształtowaniu „statutowego katalogu stanowisk nauczycieli akademickich”[9].

Na stanowisku profesora uczelni może być zatrudniona osoba posiadająca co najmniej stopień naukowy doktora. Ustawodawca odstąpił w tym miejscu od wymogu posiadania stopnia naukowego doktora habilitowanego, co było dotychczas podstawowym wymogiem do zatrudnienia na stanowisku profesora nadzwyczajnego, które należy uznać za równoważne ze stanowiskiem profesora uczelni, jak wskazano wyżej. Taki kierunek może wynikać z toczącej się debaty w sprawie utrzymania wymogu habilitacji w ścieżce awansu naukowego nauczyciela akademickiego. Ponadto wymogiem kwalifikacyjnym niezbędnym do zatrudnienia na stanowisku profesora uczelni jest posiadanie znaczących osiągnięć dydaktycznych lub zawodowych – w przypadku pracowników dydaktycznych, osiągnięć naukowych lub artystycznych – w przypadku pracowników badawczych oraz osiągnięć naukowych, artystycznych lub dydaktycznych – w przypadku pracowników badawczo-dydaktycznych. Ustawodawca wprowadził w tym miejscu nieostre określenie „znaczące osiągnięcia”. W przypadku osiągnięć naukowych, nie powinno sprawiać trudności odniesienie się do rodzajów takich osiągnięć, uwzględniając wymogi określone w związku z ewaluacją działalności naukowej. Z kolei w przypadku osiągnięć dydaktycznych doktryna odsyła do rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 23 stycznia 2019 r. w sprawie nagród ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego[10], gdzie można posiłkowo kierować się definicją osiągnięć dydaktycznych tam zawartą, w której wskazuje się na aktywność w zakresie kształcenia i wychowywania studentów, aktywność w zakresie kształcenia doktorantów i promowania kadr dydaktycznych, prowadzenie kształcenia specjalistycznego lub innych form kształcenia, służących rozwojowi gospodarczemu lub społecznemu regionu lub kraju, autorstwo lub współautorstwo wybitnych i innowacyjnych podręczników akademickich[11].

---

[9] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz,* pod red. K. Barana, Warszawa 2019 [https://sip.lex.pl/#/ 23.01.2020].
[10] t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 2286 ze zm.
[11] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz,* pod red. K. Barana, Warszawa 2019 [https://sip.lex.pl/#/ 23.01.2020].

Na stanowisku adiunkta może być zatrudniona osoba posiadająca co najmniej stopień naukowy doktora[12].

Na stanowisku asystenta może być zatrudniona osoba posiadająca tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera albo równorzędny[13]. Konstrukcja tego przepisu wywołuje pewne wątpliwości interpretacyjne. W przypadku stanowiska asystenta ustawodawca określając wymagania niezbędne do zajmowania tego stanowiska, nie sformułował, jak uczynił to w przypadku adiunkta i profesora uczelni, wymogu posiadania co najmniej wymaganego stopnia zawodowego, co może sugerować, że zatrudnienie osoby posiadającej stopień doktora na stanowisku asystenta nie jest możliwe. Należy jednak przyjąć, że intencją ustawodawcy było w tym przypadku określenie minimalnych wymogów zatrudnienia na tym stanowisku, a nie ograniczanie zatrudnienia na nim osób o wyższych kwalifikacjach[14].

Należy zauważyć, że ustawodawca zrezygnował z limitowania okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta osób nieposiadających stopnia naukowego doktora habilitowanego i na stanowisku asystenta osób nieposiadających stopnia naukowego doktora, tym samym rezygnując ze stosowania w istocie umowy rezultatu[15]. Nieuzyskanie odpowiedniego stopnia naukowego we wskazanym w ustawie i statucie terminie stanowiło podstawę do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim, o czym będzie mowa w trzecim rozdziale.

Przepis art. 116 ust. 4 p.s.w.n., obok ustawowego katalogu stanowisk określonych w art. 116 ust. 1 p.s.w.n., stanowi wyraźną delegację dla uczelni do określenia w ich statutach innych niż ustawowo określone stanowiska wraz z wymaganiami kwalifikacyjnymi. Ponadto przepis ten upoważnia również do statutowego dookreślenia wymagań kwalifikacyjnych dla ustawowego katalogu stanowisk. Dodatkowe wymagania

---

[12] W p.s.w. podobnie warunkiem zatrudnienia na stanowisku adiunkta było posiadanie co najmniej stopnia naukowego doktora. należy w tym miejscu wskazać, że w przypadku nauczycieli akademickich bez habilitacji ustawodawca ograniczył czas trwania takiego zatrudnienia. Zatrudnienie na stanowisku osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie mogła trwać dłużej niż osiem lat (tzw. rotacja adiunktów). Okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów określał statut.

[13] Podobnie jak w przypadku adiunktów, p.s.w. wprowadziła ograniczenie czasu trwania zatrudnienia na stanowisku asystenta bez stopnia naukowego doktora, który również wynosił 8 lat (tzw. rotacja asystentów). Warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów określał statut.

[14] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, pod red. J. Woźnickiego, Warszawa 2019, [https://sip.lex.pl/#/ 21.01.2020].

[15] A. Węgrzyn, *Wiodąca rola prawa statutowego uczelni w kształtowaniu sytuacji prawno-pracowniczej nauczycieli akademickich*, „Roczniki Administracji i Prawa: teoria i praktyka" 2021, nr 1, s. 223.

kwalifikacyjne nie mogą jednak dotyczyć wymogu posiadania lub obowiązku uzyskania stopnia naukowego doktora, stopnia naukowego doktora habilitowanego lub tytułu naukowego profesora. Zatem należy przyjąć, że dodatkowe wymagania mogą odnosić się do osiągnięć badawczych, osiągnięć naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych.

W ciągu około trzech lat od funkcjonowania nowo wprowadzonych na uczelniach statutów cztery uczelnie zdecydowały się zmienić katalog stanowisk, a siedem kryteria spośród dwudziestu bezprzymiotnikowych uniwersytetów.

Analiza statutów tych uczelni pozwala stwierdzić, że zdecydowana większość uczelni w ślad za p.s.w.n. bardzo ogólnie i nieostro uregulowała wymagania kwalifikacyjne, zarówno te dotyczące stanowisk ujętych w ustawie, jak również dodatkowych. Ogólne zapisy, które zostały zastosowane w zdecydowanej większości statutów to: „znaczące osiągnięcia naukowe", „znaczący dorobek w dyscyplinie naukowej", „istotny dorobek naukowy", „istotna aktywność naukowa", „aktywność naukowa", „wybitne osiągnięcia dydaktyczne", „wyróżniająca się aktywność dydaktyczna", „znacząca osiągnięcia dydaktyczne", „istotne osiągnięcia w pracy zawodowej" czy „„wyróżniająca się aktywność organizacyjna". Taki model regulacji - jak każdy - posiada swoje wady i zalety. Bez wątpienia wadami są brak transparentności i subiektywna ocena osiągnięć kandydatów do zatrudnienia lub awansu naukowego bowiem ciężko jest rozróżnić kiedy dorobek kandydata spełnia kryterium „wybitnych osiągnięć dydaktycznych" a kiedy już tylko „znaczących osiągnięć dydaktycznych". W przypadku, gdy w interesie uczelni będzie zatrudnienie danego kandydata wówczas nie będzie stanowiło trudności stwierdzenie przez komisję konkursową, że np. dany kandydat posiada wybitne osiągnięcia naukowe. Tak ogólnie skonstruowany katalog kwalifikacji niezbędnych do zatrudnienia na danym stanowisku może również skutkować lawiną wniosków o awanse, co przy braku stanowczej polityki kadrowej może doprowadzić do przedwczesnych awansów, nieskorelowanych ze ścieżką awansów w zakresie zdobywania kolejnych stopni naukowych i tytułu naukowego. Przedwczesny awans może również doprowadzić do zahamowania rozwoju naukowego, już nie wspominając o zwiększonych kosztach zatrudnienia. Ograniczeniem praktyk swobodnego działania komisji konkursowej jest obowiązek informacyjny, który zakłada publikowanie uzasadnienia rozstrzygnięcia konkursu, co może przysparzać komisjom konkursowym praktycznych trudności w uzasadnieniu dlaczego w ich ocenie kandydat spełnia lub nie

spełnia określonych wymogów albo dlaczego jeden z kandydatów w ich ocenie posiada wyższe kwalifikacje od pozostałych. Uwzględniając ekonomiczne podejście, wiele uczelni zdecydowało się na tzw. „przedwczesne awanse" mając na względzie wysokość subwencji, która jest powiązana nie z liczbą osób posiadających określone stopnie czy tytuł naukowy a z zajmowanym stanowiskiem, co z punktu widzenia uczelni jest korzystne finansowo, ale nie jakościowo i naukowo. Zaledwie kilka uczelni postanowiło uszczegółowić wymogi kwalifikacyjne na stanowiskach odnosząc się do liczby publikacji, stażu zatrudnienia, bądź też pełnionej roli w projekcie badawczym. Kryteria awansu najprecyzyjniej zostały określone i przyjęte w Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie, gdzie stworzono 8 tabel ze szczegółowo określonymi wymogami do zatrudnienia w zależności od dziedziny i dyscypliny naukowej reprezentowanej przez daną osobę. W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że określone w taki sposób wymogi punktowe i ilościowe są transparentne ale z drugiej strony nie są elastyczne, co może stwarzać trudności w szczególności przy zatrudnianiu pracowników do realizacji projektów naukowych. Analizując powyżej opisane wytyczne i kryteria należy jednoznacznie stwierdzić, że na przestrzeni lat możemy obserwować duży dysonans pomiędzy pracownikami różnych uczelni, którzy posiadają te same kwalifikacje i osiągnięcia badawcze, naukowe, dydaktyczne i organizacyjne i są zatrudniani w różnych grupach pracowników, na różnych stanowiskach, co niejednokrotnie wiąże się również z różnicami w zakresie wynagrodzeń. Zjawisko to może skutkować tym, że nauczyciele akademiccy będą ubiegać się o zatrudnienie w tych uczelniach, które będą im oferować zatrudnienie na wyższych stanowiskach z wyższym wynagrodzeniem, co również może spowodować odpływ pracowników z tych uczelni, gdzie ścieżka awansu jest wymagająca i długotrwała.

1.3. Wymagania wobec nauczycieli akademickich

Przepis art. 113 p.s.w.n. określa wymagania wobec pracowników uczelni będących nauczycielami akademickimi. Jest to szczególny sposób regulacji wymogów kwalifikacyjnych, który znany jest również innym pragmatykom zawodowym. Przyjęta w omawianym przepisie konstrukcja zdolności pracowniczej nauczyciela akademickiego podkreśla wagę realizowanych w poszczególnych obszarach zadań o charakterze publicznym. Co istotne, wymagania te muszą być spełnione przez nauczyciela

akademickiego zarówno w dacie zatrudnienia, jak również przez cały okres trwania stosunku pracy. Katalog wymagań określonych w wyżej wymienionym przepisie ma charakter zamknięty, a określone ustawowo wymogi muszą być spełnione łącznie. Regulacja ta dotyczy wszystkich nauczycieli akademickich, bez względu na podstawę zatrudnienia, pozostawianie w podstawowym czy też dodatkowym miejscu pracy. Co jest ważne, niedopełnienie niektórych wymogów kwalifikacyjnych na etapie rekrutacji i zatrudnienie pracownika może pociągać za sobą bardzo poważne konsekwencje, a mianowicie może skutkować wygaśnięciem stosunku pracy lub może stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Pierwszy z wymogów odnosi się do kwalifikacji, które musi posiadać nauczyciel akademicki. Wymogi kwalifikacyjne wobec nauczycieli akademickich mogą wynikać z dwóch źródeł prawnych. Pierwszym z tych źródeł jest p.s.w.n., która w art. 116 ust. 2 określa kwalifikacje wymagane do zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach: asystenta, adiunkta, profesora uczelni oraz profesora. Drugim źródłem jest statut uczelni, który może określać dodatkowe wymagania kwalifikacyjne niezbędne do zajmowania wyżej wymienionych stanowisk oraz inne stanowiska nauczycieli akademickich wraz z wymaganiami kwalifikacyjnymi niezbędnymi do ich zajmowania. Dodatkowo we wskazanym wcześniej okresie przejściowym w statutach uczelni znajdowały się przepisy regulujące wymogi kwalifikacyjne dyplomowanych bibliotekarzy i dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej[16].

Kolejną przesłanką, która warunkuje zatrudnienie nauczyciela akademickiego, jest niekaralność w trybie dyscyplinarnym. Zgodnie z przepisem art. 113 p.s.w.n. nauczycielem akademickim może być osoba, która nie została ukarana jedną z dwóch najbardziej dotkliwych kar dyscyplinarnych, a więc wydaleniem z pracy w uczelni z zakazem wykonywania pracy w uczelniach na okres od 6 miesięcy do 5 lat oraz pozbawieniem prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres 10 lat. Obecna regulacja prawna, podobnie jak p.s.w., nie wymaga prawomocnego ukarania. Zgodnie jednak z literaturą przedmiotu, rozpatrując ukaranie karą dyscyplinarną jako negatywną przesłankę zatrudnienia na stanowisku nauczyciela akademickiego, to musi mieć ona charakter prawomocny. Ustanie stosunku pracy w uczelni nie wyłącza

[16] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, pod red. J. Woźnickiego, Warszawa 2019 [https://sip.lex.pl/#/ 27.01.2020].

odpowiedzialności dyscyplinarnej za przewinienie dyscyplinarne popełnione w trakcie tego zatrudnienia. Informacje o prawomocnym orzeczeniu kary dyscyplinarnej zawarte są w wykazie nauczycieli akademickich stanowiącym jeden z elementów Zintegrowanego Systemu Informacji o Szkolnictwie Wyższym i Nauce POL-on, co obok świadectwa pracy stanowi podstawowe źródło wiedzy dla uczelni w przedmiotowym zakresie.

Kolejna przesłanka odsyła do art. 20 ust. 1 pkt 1–3 p.s.w.n., zgodnie z którym warunkiem zatrudnienia jest posiadanie pełnej zdolności do czynności prawnych, korzystanie z pełni praw publicznych oraz niekaralność.

Zgodnie z art. 11 k.c. pełną zdolność do czynności prawnych nabywa się z chwilą uzyskania pełnoletności. W świetle art. 10 k.c. pełnoletnim jest osoba, która ukończyła lat osiemnaście lub małoletni, który zawarł związek małżeński.

Kolejny wymóg to korzystanie z pełni praw publicznych i tu przepis art. 39 k.k. wymienia na pierwszym miejscu w katalogu środków karnych utratę praw publicznych. Następnie przepis art. 40 § 1 k.k. zawiera zamknięty katalog praw publicznych, których można pozbawić daną osobę w przypadku skazania jej na karę pozbawienia wolności na czas nie krótszy od lat trzech za przestępstwo popełnione w wyniku motywacji zasługującej na szczególne potępienie. Katalog praw publicznych obejmuje: utratę czynnego i biernego prawa wyborczego do organu władzy publicznej, organu samorządu zawodowego lub gospodarczego, utratę prawa do udziału w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości oraz do pełnienia funkcji w organach i instytucjach państwowych i samorządu terytorialnego lub zawodowego, jak również utratę posiadanego stopnia wojskowego i powrót do stopnia szeregowego. Pozbawienie praw publicznych obejmuje ponadto utratę orderów, odznaczeń i tytułów honorowych oraz utratę zdolności do ich uzyskania w okresie trwania pozbawienia praw. Mając na uwadze powyższe, należy stwierdzić, że z pełni praw publicznych korzysta osoba wobec której nie został orzeczony środek karny w postaci utraty praw publicznych[17].

Ostatnim wymogiem wobec nauczyciela akademickiego jest niekaralność. Niekaralność w świetle p.s.w.n. to brak skazania prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe. W obecnym stanie prawnym zakres

[17] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2019 [https://sip.lex.pl/#/ 30.01.2020].

przedmiotowy niekaralności nauczyciela akademickiego został poszerzony o przestępstwa skarbowe. Należy podkreślić, że wyrok ma być prawomocny, skazujący i dotyczyć przestępstwa lub przestępstwa skarbowego popełnionego umyślnie niezależnie od trybu ścigania tego przestępstwa i niezależnie od wymierzonej *in concreto* kary. Z uwagi na wymóg skazania a nie ukarania, takim wyrokiem będzie również wyrok skazujący, w którym sąd odstąpił od wymierzenia kary na podstawie art. 59 k.k. albo 61 k.k.[18]. W przypadku dopuszczenia się przez nauczyciela akademickiego przestępstwa nieumyślnego, bądź też gdyby nauczyciel nie został z tego tytułu skazany z uwagi na przykład na wydanie wyroku warunkowo umarzającego postępowanie karne, należy rozważyć czy nauczyciel akademicki dopuszczając się danego czynu nie uchybił standardom etycznym i w związku z tym czy są podstawy do wszczęcia procedury dyscyplinarnej w zakresie naruszenia godności wykonywania zawodu nauczyciela. Nie będzie to jednak rodziło skutku w postaci wygaśnięcia stosunku pracy.

Należy zauważyć, że w poprzednim stanie prawnym przedmiotową kwestię regulował art. 109 ust. 1 p.s.w., który odnosił się do wymogów stawianych kandydatom do zatrudnienia na stanowisku nauczyciela akademickiego, a nie jak mamy w art. 113 up.s.w.n. – nauczycieli akademickich. Ustawa nie określała skutków wystąpienia okoliczności stanowiących negatywne przesłanki zatrudnienia w czasie trwania prawidłowo nawiązanego stosunku pracy. Postulowano, aby w takim przypadku przyjmować, że doszło do wygaśnięcia stosunku pracy, co wobec braku podstawy ustawowej było rozwiązaniem problematycznym[19]. Regulacja ta określała pięć wymagań stawianych kandydatom na nauczyciela akademickiego: posiadanie kwalifikacji określonych w ustawie, posiadanie pełnej zdolności do czynności prawnych, niekaralność prawomocnym wyrokiem sądowym za przestępstwo umyślne, niekaralność karą dyscyplinarną pozbawienia prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na stałe lub na czas określony oraz korzystanie z pełni praw publicznych[20]. Katalog wymienionych wymagań różnił się tym od regulacji zawartej w p.s.w.n., bowiem nie wymieniał przestępstw skarbowych, które występowały w innych pragmatykach służbowych.

---

[18] K. Banasik, *Wymóg niekaralności wobec nauczycieli akademickich*, PP 2020, nr 9, s. 89.

[19] *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym*, pod red. K. Barana, Warszawa 2015 [https://sip.lex.pl/#/ 31.01.2020].

[20] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, pod red. J. Woźnickiego, Warszawa 2019 [https://sip.lex.pl/#/ 27.01.2020].

Podsumowując ten wątek należy stwierdzić, że omawiane wymagania kwalifikacyjne, funkcjonujące w wielu pragmatykach służbowych, są pożądane w odniesieniu do nauczycieli akademickich, którzy pełnią funkcję publiczną[21]. Zawód nauczyciela akademickiego, cieszącego się zaufaniem publicznym, mogą wykonywać tylko osoby, co do których nie ma wątpliwości, że spełniają te podstawowe wymagania kwalifikacyjne. Dokonana w p.s.w.n. zmiana w przepisach w zakresie wymagań wobec nauczycieli akademickich w stosunku do p.s.w. dająca podstawę prawną do stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy w przypadku niespełniania wymienionych wymagań w czasie trwania prawidłowo nawiązanego stosunku pracy wypełniła lukę prawną, zaś dodanie do wymogu niekaralności przestępstw skarbowych jest uzupełnieniem, które konsekwentnie zostało dokonane również w innych pragmatykach służbowych. Zmianę przepisów w omawianym zakresie należy ocenić pozytywnie. Należy jednak dostrzec brak w przepisie wynikających z przepisów Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postepowania przy rekrutacji pracowników naukowych[22] wymogu dotyczącego postawy etycznej, odpowiedzialności zawodowej, profesjonalnego podejścia, zaangażowania społecznego oraz zasad dobrej praktyki w badaniach naukowych[23].

1.4. Zatrudnianie nauczycieli akademickich

Zgodnie z art. 3 k.p., pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Zaś zgodnie z art. 3^1 k.p., za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. P.s.w.n. nie wskazuje podmiotu uprawnionego do nawiązywania stosunków pracy z nauczycielami akademickimi. Należy jednak przyjąć, że podmiotem tym jest rektor biorąc pod uwagę treść przepisu art. 23 ust. 2 pkt 5 p.s.w.n., zgodnie z którym do zadań rektora należy wykonywanie czynności z zakresu prawa pracy. Rektor może udzielić stosownych pełnomocnictw w tym zakresie, np. zastępcom – prorektorom czy kanclerzowi. Z kolei

[21] R. Tabaszewski, *Status nauczyciela akademickiego jako osoby pełniącej funkcję publiczną: uwagi na tle ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, BSP 2020, nr 4, s. 173-185.
[22] Zalecenie Komisji z dnia 11 marca 2005 r. *w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*, Dz.U.UE.L.2005.75.67.
[23] A. Węgrzyn, *Wiodąca rola prawa statutowego uczelni w kształtowaniu sytuacji prawno-pracowniczej nauczycieli akademickich*, „Roczniki Administracji i Prawa: teoria i praktyka" 2021, nr 1, s. 224.

stosunek pracy z rektorem w uczelni publicznej na podstawie przepisu art. 121 p.s.w.n. nawiązuje przewodniczący rady uczelni, który został wyposażony w kompetencje do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do rektora[24].

Następnie przechodząc do podstawy zatrudnienia należy wskazać, że w obowiązującym stanie prawnym, zgodnie z art. 117 ust. 1 p.s.w.n., jedyną podstawą nawiązania stosunku pracy jest umowa o pracę. Zasada ta ma zastosowanie do wszystkich grup pracowników uczelni, a więc zarówno do nauczycieli akademickich, niezależnie od zajmowanego stanowiska i posiadanego stopnia lub tytułu naukowego, jak również do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. W przypadku nauczycieli akademickich oznacza to, że ich status pracowniczy podlega w znacznie szerszym zakresie przepisom k.p.[25].

W poprzednim stanie prawnym, zgodnie z art. 118 ust. 1 p.s.w. zawarcie stosunku pracy z nauczycielem akademickim mogło nastąpić na podstawie mianowania albo umowy o pracę. Obecnie nie ma już możliwości nawiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim na podstawie mianowania, co się wpisuje w trend zmiany w prawie pracy, który polega na stopniowym eliminowaniu mianowania jako podstawy stosunku pracy[26]. Mianowanie gwarantowało nauczycielowi akademickiemu tylko symbolicznie korzystniejszy status w porównaniu z zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę. Nawiązywało jednak do prawie stuletniej tradycji tej formy zatrudnienia nauczycieli akademickich i było swoistym wyrazem uhonorowania nauczyciela akademickiego, który otrzymał tytuł naukowy profesora. O statusie prawnym pracowników, którzy byli zatrudnieni na podstawie mianowania w dniu wejścia w życie p.s.w.n. będzie mowa poniżej[27].

Kolejną istotną zasadą wynikającą z przepisu art. 117 p.s.w.n. jest zatrudnianie nauczycieli akademickich w sposób gwarantujący im większą niż dotychczas stabilizację zatrudnienia. Przede wszystkim został wyeliminowany przepis dotyczący maksymalnego

---

[24] *Tamże*.
[25] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2019 [https://sip.lex.pl/#/ 31.01.2020].
[26] Na ten temat szerzej: E. Prokop-Perzyńska, M. Wieczorek, *Zarys ewolucji mianowania jako podstawy zatrudniania nauczycieli akademickich*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska" 2020, nr 2, s. 149 i J. Stelina, *Nowe zasady zatrudniania nauczycieli akademickich w ustawie - prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, „Krytyka Prawa: niezależne studia nad prawem" 2018, nr 2, s. 268.
[27] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2019 [https://sip.lex.pl/#/ 31.01.2020].

okresu zatrudnienia nauczyciela akademickiego na stanowisku asystenta i adiunkta bez odpowiednio stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego. Następnie, pierwsza umowa o pracę w danej uczelni z nauczycielem akademickim może być zawarta na czas nieokreślony albo na czas określony do 4 lat. Tak więc ustawodawca uwypuklił zasadę, że nauczyciel akademicki powinien być zatrudniany na czas nieokreślony.

Można wskazać na wątpliwości interpretacyjne w użytym przez prawodawcę sformułowaniu dotyczącym zawierania pierwszej umowy na czas określony, na okres do czterech lat. Pierwszy z poglądów, którego autorka nie podziela, stanowi, że zawarcie pierwszej umowy na czas określony musi nastąpić na okres czterech lat, a więc okres ten nie może być inny[28]. W ocenie autorki, stanowisko to nie jest trafne, bowiem przepis wskazuje maksymalny okres zatrudnienia na czas określony, wobec czego możliwe jest zawarcie pierwszej umowy na czas określony krótszy niż cztery lata.

Następny kontrowersyjny pogląd dotyczy możliwości zawarcia drugiej umowy okresowej w danej uczelni w przypadku, gdy zatrudnienie na podstawie pierwszej umowy nastąpiło na czas oznaczony, krótszy niż cztery lata. Zgodnie z literaturą druga umowa, mając na uwadze przyjęte założenia, powinna być zawsze umową na czas nieokreślony[29]. Stanowisko to nie jest powszechnie akceptowane, również autorka się z nim nie zgadza. Zgodnie z wytycznymi Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, gdzie projekt ustawy powstawał: „Zawarcie drugiej umowy o pracę na czas nieokreślony jest jednak prawem pracodawcy, a nie obowiązkiem, bowiem obowiązek zawarcia umowy na czas nieokreślony rodzi dopiero zawarcie trzeciej umowy na czas określony, chyba, że pierwsza umowa na czas określony była zawarta na okres czterech lat – wówczas druga umowa musi być umową na czas nieokreślony”[30]. Stanowisko to oparte jest na założeniu, że do każdej kolejnej umowy na czas określony przepisy art. 25^1 § 1-3 k.p. będą miały zastosowanie, czyli 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 trzech[31].

---

[28] H. Izdebski, J. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa 2019 [https://sip.lex.pl/#/ 01.02.2020].

[29] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, pod red. J. Woźnickiego, Warszawa 2019 [https://sip.lex.pl/#/ 01.02.2020].

[30] Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, *Konstytucja dla nauki. Przewodnik po systemie szkolnictwa wyższego i nauki*, Warszawa 2019, s. 41.

[31] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, pod red. J. Woźnickiego, Warszawa 2019, [https://sip.lex.pl/#/ 01.02.2020].

Kolejna kwestia wymagająca rozstrzygnięcia dotyczy dopuszczalności zawierania z nauczycielami akademickimi umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy (powszechnie określanej „umową na zastępstwo") jako odmiany umowy o pracę na czas określony, co przewiduje przepis art. 25^1 § 4 k.p. Należy się zgodzić, że ze względów funkcjonalnych umowa o pracę w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy znajduje zastosowanie na gruncie p.s.w.n. Należy podkreślić, że w tym przypadku wymóg w zakresie przeprowadzenia konkursu nie został wyłączony – ten temat będzie omówiony w następnym podrozdziale.

Ważny jest także aspekt wyłączenia stosowania limitów ochronnych zatrudnienia na czas określony, o których mowa art. 25^1 § 1–3 k.p. Zgodnie z art. 117 ust. 4 p.s.w.n. w przypadku zatrudnienia nauczyciela akademickiego na podstawie umowy o pracę na czas określony na okres do czterech lat oraz w przypadku zatrudnienia na czas określony nauczycieli akademickich, dla których uczelnia nie jest podstawowym miejscem pracy lub którzy pobierają świadczenie emerytalne kodeksowych limitów 33 miesięcy lub 3 umów nie stosuje się. W ten sposób ustawodawca umożliwił uczelniom dowolność w zakresie polityki kadrowej odnoszącej się do wymienionych grup pracowniczych. Na szczególną uwagę zasługują tak zwani „drugoetatowcy", dla których dana uczelnia nie jest podstawowym miejscem pracy, bo takie oświadczenie np. złożyli już w innej uczelni. Drugoetatowcami są również pracownicy, którzy nie są zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy. Ich zatrudnienie z ekonomicznego i naukowego punktu widzenia nie jest opłacalne, dlatego też niezasadnym jest narzucanie uczelniom obowiązku zatrudniania ich na czas nieokreślony tylko z uwagi na przekroczenie kodeksowych limitów. Rozpatrując tę kwestię ze strony pracownika należy wskazać, że jeżeli będzie on chciał mieć większą pewność zatrudnienia, którą bez wątpienia zapewnia umowa o pracę na czas nieokreślony, będzie musiał oświadczyć, że dana uczelnia stanowi dla niego podstawowe miejsce pracy, a jeżeli jego status wynika z niepełnego zatrudnienia – zmienić wymiar zatrudnienia na pełny – zakładając potrzebę oraz dobrą wolę pracodawcy w tym zakresie.

Cytując pogląd Andrzeja Świątkowskiego, jednego z autorytetów w zakresie prawa pracy, przepis art. 117 ust. 4 pkt 2 p.s.w.n., jako norma sprzeczna z unijną zasadą równego traktowania zatrudnionych i niedyskryminowania ze względu na wiek zatrudnionych

pobierających świadczenia emerytalne, powinien być niezwłocznie uchylony[32]. Można też przepis ten przyjąć z entuzjazmem jeżeli uwzględni się praktyczne aspekty polityki kadrowej uczelni. Przepis ten w praktyce częściowo zastępuje uprzednio obowiązującą zasadę, zgodnie z którą stosunek pracy na podstawie mianowania wygasał wraz z osiągnięciem pewnego wieku. Nie dotyczył on jednak pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. W literaturze przedmiotu brakuje interpretacji i dyskusji w tym zakresie. Początkowo nie wykluczano, że przepis ten ulegnie zmianie ale upływ czasu od momentu wejścia w życie p.s.w.n. pozwala zakładać, że przepisy w tym obszarze pozostaną w pierwotnym brzmieniu.

Na szczególną uwagę zasługuje status nauczycieli akademickich zatrudnionych w dniu wejścia w życie p.s.w.n. na podstawie mianowania[33]. Zgodnie z przepisem art. 248 p.w.p.s.w.n., w jego pierwotnym brzmieniu, pracownicy ci pozostają zatrudnieni w tej samej formie i na ten sam okres, a dodatkowo stosowało się do nich przepisy dotychczasowe – czyli uchylonej p.s.w. dotyczące mianowania, i to bez ograniczenia czasowego. Oznaczało to między innymi stosowanie w dalszym ciągu w odniesieniu do tych pracowników dotychczasowych przepisów w zakresie rozwiązania i wygaśnięcia stosunku pracy. Jednak z dniem 1 kwietnia 2019 r. przepis art. 248 ust. 2 ustawy p.w.p.s.w.n. otrzymał nowe brzmienie[34], zgodnie z którym do stosunków pracy nawiązanych na podstawie mianowania stosuje się odpowiednio przepisy art. 246 ust. 3 i 4 p.w.p.s.w.n., z tym że obowiązek, o którym mowa w ust. 4, uczelnie zobowiązane były wykonać do 1 lipca 2019 r. Wspomniana na końcu zmiana w zakresie dostosowania aktów mianowania w zakresie minimalnej wysokości miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego przez wszystkie uczelnie została dokonana w terminie który został narzucony w przypadku stosunków pracy na podstawie umowy o pracę. Uchwalenie wymienionej zmiany przepisów oznacza bardzo istotną zmianę w zakresie stosunków pracy na podstawie mianowania. Tu mamy do czynienia z dwoma poglądami. Zgodnie z pierwszym z nich dotychczasowe przepisy w zakresie mianowania mogły być stosowane

[32] A. Świątkowski, *Klauzule derogacyjne w prawie o szkolnictwie wyższym a zakaz dyskryminacji ze względu na wiek*, „Palestra" 2019, nr 4, s. 36-51.
[33] Szerzej na ten temat: E. Prokop-Perzyńska, M. Wieczorek, *Zarys ewolucji mianowania jako podstawy zatrudniania nauczycieli akademickich,* „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska" 2020, nr 2, s. 149-160.
[34] Przepis został zmieniony na mocy art. 95 pkt 5 ustawy z dnia 21 lutego 2019 r. o Sieci Badawczej Łukasiewicz (Dz.U.2019.534).

wyłącznie do 30 września 2020 r. Po tym terminie zaczęły w stosunku do tych nauczycieli akademickich obowiązywać przepisy p.s.w.n., w tym także w zakresie rozwiązania i wygaśnięcia stosunku pracy, zrównując w ten sposób w prawach nauczycieli akademickich zatrudnionych na tych dwóch różnych podstawach stosunku pracy[35]. Drugi stanowi, że status uprawnień pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania pozostaje bez zmian, z wyjątkiem tych modyfikacji, które ustawodawca wyraźnie w p.s.w.n. przewiduje[36]. W ocenie autorki słusznym byłoby dalsze stosowanie dotychczasowych przepisów w zakresie mianowania do ich wygaszenia skoro te mianowania nie zostały wyeliminowane i brak jest regulacji w tym zakresie w p.s.w.n. Brak jest jednak przepisów w p.w.p.s.w.n. uprawniających do dalszego stosowania p.s.w. w zakresie mianowań. Zasadne byłoby wypełnienie tej luki prawnej poprzez nowelizację art. 248 ust. 2 p.w.p.s.w.n. polegającą na wprowadzeniu przepisów dotyczących rozwiązania i wygaśnięcia mianowania albo wskazaniu, że w tym zakresie stosuje się p.s.w. Drugim rozwiązaniem wypełnienia wymienionej luki prawnej jest wprowadzenie przepisu stanowiącego o przekształceniu stosunku pracy na podstawie mianowania w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę[37]. Do czasu uregulowania przedmiotowej kwestii należy stosować przepisy ustawy p.s.w.n. odnoszące się do umów o pracę, co jest istotne przede wszystkim w dwóch aspektach – w miejsce wygaśnięcia mianowania w związku z osiągnięciem wieku rekomenduje się rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem lub za wypowiedzeniem dokonanym przez pracodawcę, zaś w przypadku rozwiązywania mianowania za wypowiedzeniem rekomenduje się w procedurze dodatkowo uwzględnić konsultacje związkowe.

Podsumowując wątek związany z zatrudnianiem nauczycieli akademickich w pierwszej kolejności należy podkreślić, że w związku z panującym trendem polegającym na stopniowym eliminowaniu mianowania jako podstawy stosunku pracy, w p.s.w.n. jako jedyną formę nawiązania stosunku pracy wskazano umowę o pracę. Problem powstał w zakresie interpretacji przepisów p.w.p.s.w.n. odnoszących się do mianowanych nauczycieli akademickich, które zawierają lukę prawną w zakresie wskazania jakie

[35] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, pod red. J. Woźnickiego, Warszawa 2019 [https://sip.lex.pl/#/ 01.02.2020].
[36] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy – Przepisy wprowadzające ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020 [https://sip.lex.pl/#/ 23.05.2022].
[37] E. Prokop-Perzyńska, M. Wieczorek, *Zarys ewolucji mianowania jako podstawy zatrudniania nauczycieli akademickich,* „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska" 2020, nr 2, s. 158-159.

przepisy powinny być stosowane w zakresie rozwiązania i wygaśnięcia mianowania – p.s.w. czy też p.s.w.n. W ocenie autorki, zasadne byłoby wypełnienie tej luki prawnej poprzez nowelizację art. 248 ust. 2 p.w.p.s.w.n. polegającą na wprowadzeniu przepisów dotyczących rozwiązania i wygaśnięcia mianowania albo wskazaniu, że w tym zakresie stosuje się p.s.w.

Następnie, wobec licznych wątpliwości interpretacyjnych – w ocenie autorki – zasadne byłoby również doprecyzowanie przepisów dotyczących pierwszej umowy o pracę na czas określony zawieranej na okres do czterech lat oraz możliwości zawarcia kolejnych umów na czas określony z uwzględnieniem stosowania w tym zakresie limitów z art. 25^1 § 1-3 k.p. W ocenie autorki przepis art. 117 ust. 4 p.s.w.n. nie powinien zawierać w katalogu wyłączeń ust. 2 pkt 2. W zakresie pozostałych dwóch wyłączeń, z uwagi na słusznie podnoszone naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu z uwagi na wiek i zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, należałoby rozważyć czy nie powinny być one usunięte z ustawy.

1.5. Procedura konkursowa w zatrudnianiu nauczycieli akademickich

Przepisy k.p. nie określają trybu wyłaniania kandydatów do zatrudnienia, brak jest chociażby wzmianki o postepowaniu poprzedzającym zatrudnienie pracownika dając pracodawcy swobodę w tym zakresie. W przepisie art. 119 ust. 1 p.s.w.n. z kolei została ujęta powszechna zasada, zgodnie z którą zatrudnienie w szeroko ujmowanej sferze publicznej, do której zalicza się również uczelnie publiczne, powinno być poprzedzone przeprowadzeniem postępowania konkursowego[38]. Tym samym należy podkreślić, że w uczelniach niepublicznych nie ma obowiązku przeprowadzania postępowania konkursowego w celu zatrudnienia nauczyciela akademickiego bez względu na rodzaj umowy o pracę czy wymiar etatu[39].

Wspomniany przepis stanowi, że nawiązanie z nauczycielem akademickim pierwszego stosunku pracy na czas nieokreślony lub określony dłuższy niż trzy miesiące, w wymiarze przekraczającym połowę pełnego wymiaru czasu pracy, poprzedza obowiązek przeprowadzenia postępowania konkursowego. Zasada ta dotyczy pierwszego stosunku pracy w danej uczelni.

---

[38] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020 [https://sip.lex.pl/#/ 01.02.2020].
[39] A. Węgrzyn, *Wiodąca*…, s. 220.

Należy w tym miejscu wskazać, że druga (ewentualnie kolejna po wyczerpaniu limitu 33 miesięcy lub 3 umów) umowa o pracę z nauczycielem akademickim może być zawarta na czas nieokreślony po uzyskaniu pozytywnej oceny okresowej bez konieczności ponownego przeprowadzania postepowania konkursowego. W przypadku, gdy takiej oceny nie uda się przeprowadzić lub jej wynik będzie negatywny (choć w tym przypadku nie zakłada się woli kontynuowania zatrudnienia) istnieje konieczność przeprowadzenia procedury konkursowej.

Przepis art. 119 ust. 2 p.s.w.n. zawiera enumeratywne wyliczenie przypadków, które wyłączają obowiązek przeprowadzenia procedury konkursowej. Pierwszy przypadek dotyczy kandydata skierowanego do pracy w uczelni na podstawie umowy zawartej z Centrum Łukasiewicz, instytutem Sieci Łukasiewicz albo z zagraniczną instytucją naukową. Druga sytuacja dotyczy kandydata będącego beneficjentem przedsięwzięcia, programu lub konkursu ogłoszonego przez Narodową Agencję Wymiany Akademickiej, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Narodowe Centrum Nauki lub międzynarodowego konkursu na realizację projektu badawczego. Ostatni przypadek dotyczy czasu realizacji projektu badawczego lub dydaktycznego finansowanego ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej albo przez inny podmiot przyznający grant. W tym miejscu należy zwrócić uwagę na błąd, który został powielony z przepisów p.s.w., gdzie ponownie wskazano, że zatrudniany pracownik ma być beneficjentem wymienionych przedsięwzięć, programów lub konkursów, podczas gdy faktycznym beneficjentem jest uczelnia zatrudniająca pracownika. Co więcej, w większości konkursów, w szczególności finansowanych ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej, w ich regulaminach lub wytycznych istnieje wymóg wyłaniania kandydatów do zatrudnienia w drodze otwartych konkursów.

Ustawodawca wprowadzając zasadę zatrudniania nauczycieli akademickich w drodze postępowania konkursowego, nie określił trybu i warunków jego przeprowadzenia, zobowiązując jedynie uczelnie do zamieszczenia właściwych przepisów w tym zakresie w ich statutach, dając tym samym uczelniom dużą swobodę w tym zakresie. Jedyna wytyczna, która wiąże uczelnie to obowiązek przeprowadzenia procedury konkursowej w trybie otwartym.

Procedura konkursowa została ponadto powiązana z obowiązkiem informacyjnym, a mianowicie po pierwsze – informację o konkursie oraz jego wyniku wraz z

uzasadnieniem udostępnia się w Biuletynie Informacji Publicznej, na stronach podmiotowych uczelni, ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego oraz ministra nadzorującego uczelnię oraz po drugie – w języku angielskim na stronach internetowych Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców, przeznaczonym do publikacji ofert pracy dla naukowców. Termin realizacji obowiązku informacyjnego w obu przypadkach został określony na 30 dni odpowiednio przed lub po zakończeniu konkursu. Terminy te nie zostały określone precyzyjnie, a można nawet wysnuć wniosek, że zostały określone wadliwie. Należy jednak przyjąć, że zamiarem ustawodawcy był termin 30 dni przed upływem terminu składania ofert w ogłoszonym konkursie i 30 dni od rozstrzygnięcia konkursu przez właściwą komisję konkursową.

W tym miejscu można jedynie nadmienić, że przepisy nie określają skutków prawnych związanych z naruszeniem obowiązku przeprowadzenia procedury konkursowej w celu wyłonienia kandydata do zatrudnienia. W literaturze prawa pracy spotyka się bardzo skrajne stanowiska. Zdaniem jednych[40] nawiązanie stosunku pracy bez przeprowadzenia obowiązkowego konkursu jest nieważne. Zdaniem innych[41] zaniechanie przeprowadzenia procedury konkursowej lub uchybienie jej wymogom nie wpływa bezpośrednio na byt nawiązanego stosunku pracy. W ocenie autorki należy zaakceptować to drugie stanowisko i uznać za czynność skutecznie zawartą i funkcjonującą w obrocie prawnym. Taką umowę o pracę zawartą z naruszeniem przepisów można wyeliminować z obrotu prawnego tylko we właściwym trybie, a mianowicie w drodze wypowiedzenia stosunku pracy[42].

W postępowaniu konkursowym mogą wystąpić naruszenia jego trybu i warunków, jak na przykład zatrudnienie na stanowisku nauczyciela akademickiego osoby wyłonionej w postępowaniu konkursowym dotkniętym wadami. Takimi wadami mogą być na przykład podjęcie przez komisję konkursową rozstrzygnięcia z naruszeniem ustalonych

---

[40] Por. np. W. Sanetra [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2003, s. 233. Stanowisko to oparte jest na wyraźnym stwierdzeniu Sądu Najwyższego w postanowieniu z dnia 25.04.1983 r., IV PRN 1/83, LEX nr 13534.

[41] Por. np. W. Broniewicz, *W kwestii powołania i odwołania dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, NP 1955, nr 11, s. 64–65. Stanowisko to bazuje na uchwale Sądu Najwyższego 7 sędziów z dnia 12 grudnia 1983 r., III PZP 40/83, OSNC 1984, nr 5, poz. 64 (z glosą L. Stępniaka), z uzasadnienia której wynika, że nieprawidłowości w czynnościach poprzedzających akt powołania dyrektora, takie jak nieprzeprowadzenie konkursu, przeprowadzenie go wadliwie, wbrew wymogom ustawy, nie wywierają wpływu na skuteczność powołania dyrektora (Patrz szerzej: B. Ćwiertniak [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*. Art. 1-93, pod red. K. Barana, Warszawa 2022, art. 68(1) [https://sip.lex.pl/#/ 09.09.2024].

[42] *Tamże*.

w statucie zasad głosowania, dopuszczenie do udziału w posiedzeniu komisji konkursowej osoby nieuprawnionej, skrócenie terminu ogłoszenia o konkursie, pominięcie wymaganych publikatorów o konkursie, zamieszczenie w ogłoszeniu o konkursie niewłaściwych wymogów kwalifikacyjnych lub ich pominięcie, nieuzasadnione dopuszczenie kandydata do konkursu czy też wyłonienie kandydata do zatrudnienia, który nie spełnia wymogów konkursowych lub obiektywnie nie spełnia wymogów konkursowych w najwyższym stopniu spośród kandydatów, którzy zgłosili się do konkursu. Wymienione przykładowo w niniejszym akapicie rodzaje naruszeń trybu i warunków postępowania konkursowego mogą stanowić podstawę roszczeń. Takimi roszczeniami mogą być powództwo o nawiązanie stosunku pracy, które przysługuje kandydatowi, który wygrał konkurs a nie został zatrudniony czy też roszczenie o unieważnienie konkursu lub o odszkodowania w przypadku kandydata, który w wyniku przeprowadzenia postepowania konkursowego dotkniętego wadami nie został zatrudniony. Tym niemniej należy uznać, że zatrudnienie na stanowisku nauczyciela akademickiego w wyniku postępowania dotkniętego wadami jest również czynnością skutecznie zawartą i funkcjonującą w obrocie prawnym. Taką umowę o pracę można wyeliminować z obrotu prawnego tylko we właściwym trybie, a mianowicie w drodze wypowiedzenia stosunku pracy[43].

Podsumowując wątek dotyczący procedury konkursowej należy wskazać, że w p.s.w.n. została ujęta powszechna w sferze publicznej zasada, zgodnie z którą nawiązanie z nauczycielem akademickim pierwszego stosunku pracy na czas nieokreślony lub określony dłuższy niż trzy miesiące, w wymiarze przekraczającym połowę pełnego wymiaru czasu pracy, poprzedza obowiązek przeprowadzenia postępowania konkursowego. Z postępowania konkursowego – zdaniem autorki – powinny być wyłączone również przypadki związane z zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Ponadto, jak już wspomniano, procedura konkursowa została powiązana z obowiązkiem informacyjnym. Terminy tam wskazane zostały określone wadliwie wobec czego należałoby zmienić przepisy art. 119 ust. 3 i 4 p.s.w.n. wskazując, że informację zamieszcza się w terminie 30 dni odpowiednio przed upływem terminu składania ofert w

[43] A. Węgrzyn, *Wiodąca*…, s. 221-222.

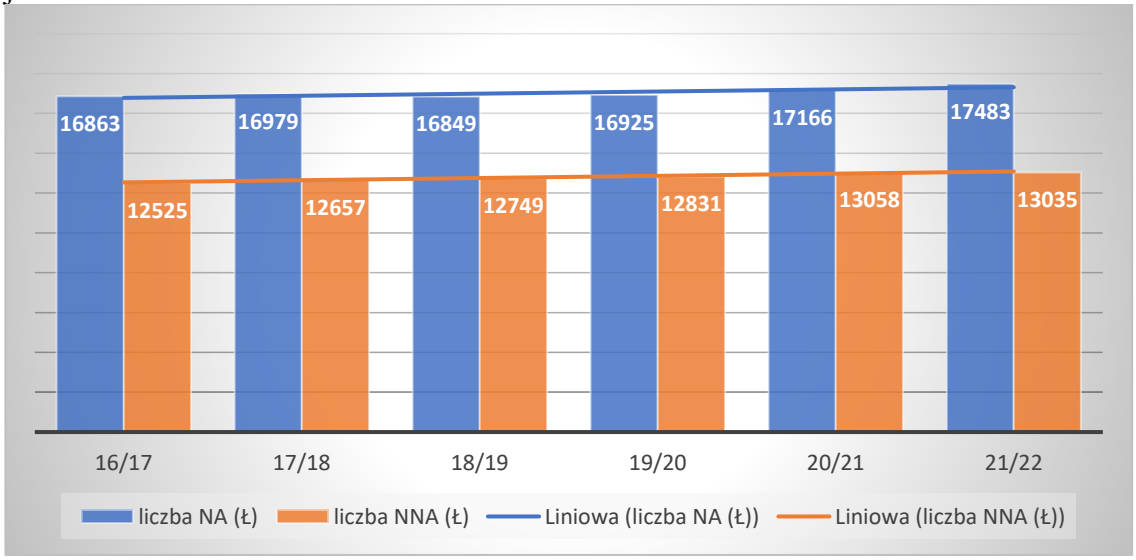
ogłoszonym konkursie albo od rozstrzygnięcia konkursu przez właściwą komisję konkursową.

1.6. Struktura zatrudnienia w uczelniach publicznych

W podrozdziale tym zostanie omówiona struktura zatrudnienia w oparciu o wyniki badań przeprowadzonych na 13 bezprzymiotnikowych uniwersytetach, które dobrowolnie wzięły udział w badaniu. Należy podkreślić, że są to uczelnie o ugruntowanej i stabilnej pozycji w kraju. Dane te zostaną przedstawione na tle danych zgromadzonych przez Główny Urząd Statystyczny odnoszących się do wszystkich uczelni w Polsce, których liczba na przestrzeni lat również ulegała zmianom. Zestawiając wyniki w tych dwóch ujęciach należy mieć na uwadze wskazane różnice. W ocenie autorki, wyniki badań własnych powinny stanowić solidną podstawę formułowanych wniosków.

Analizując wyniki badań realizowane wśród 13 biorących udział w badaniu uniwersytetów w okresie 6 lat, t.j. od roku akademickiego 2016/2017 do 2021/2022, w zakresie poziomu zatrudnienia nauczycieli akademickich i nienauczycieli, nie zaobserwowano dynamicznych zmian w strukturze zatrudnienia, zarówno w ujęciu zagregowanym i w poszczególnych jednostkach (wykres 1).

Wykres 1: Liczba nauczycieli akademickich i nienauczycieli zatrudnionych w badanych jednostkach w latach 2016-2021

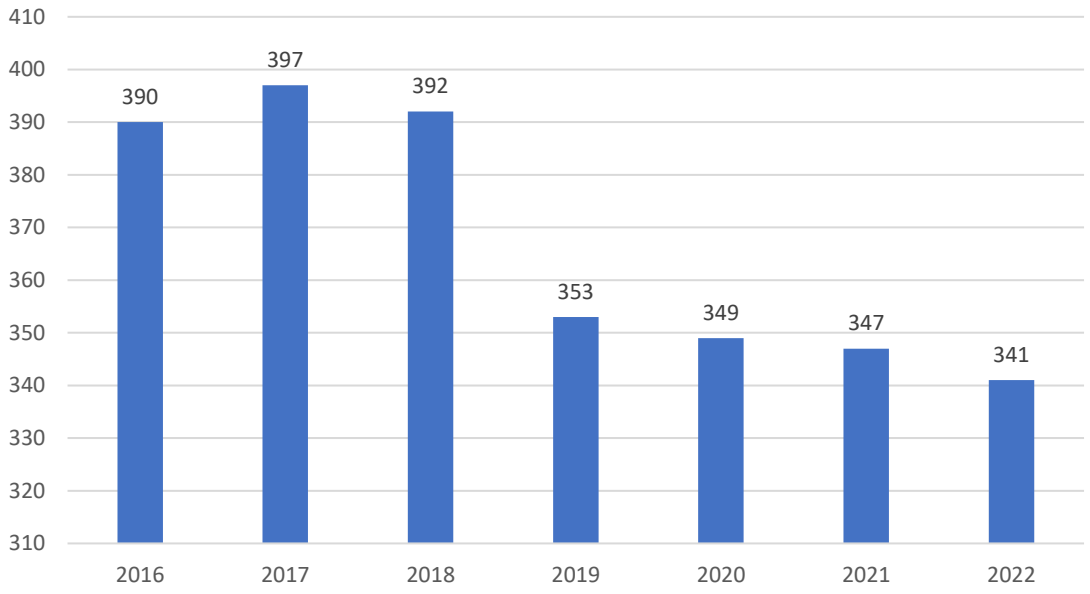


Źródło: opracowanie własne na podstawie statutów badanych uczelni

W okresie objętym badaniami liczba, zarówno pracowników będących nauczycielami akademickimi, jak również pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, w objętych badaniem uczelniach rosła. Ten wzrost nie był znaczący ale jednak można go było zaobserwować w obydwu grupach pracowniczych. Liczba nauczycieli akademickich i nienauczycieli w roku akademickim 2021/2022 w porównaniu do poziomu ich zatrudnienia w roku akademickim 2016/2017 wzrosła o ok. 4% w każdej z tych grup.

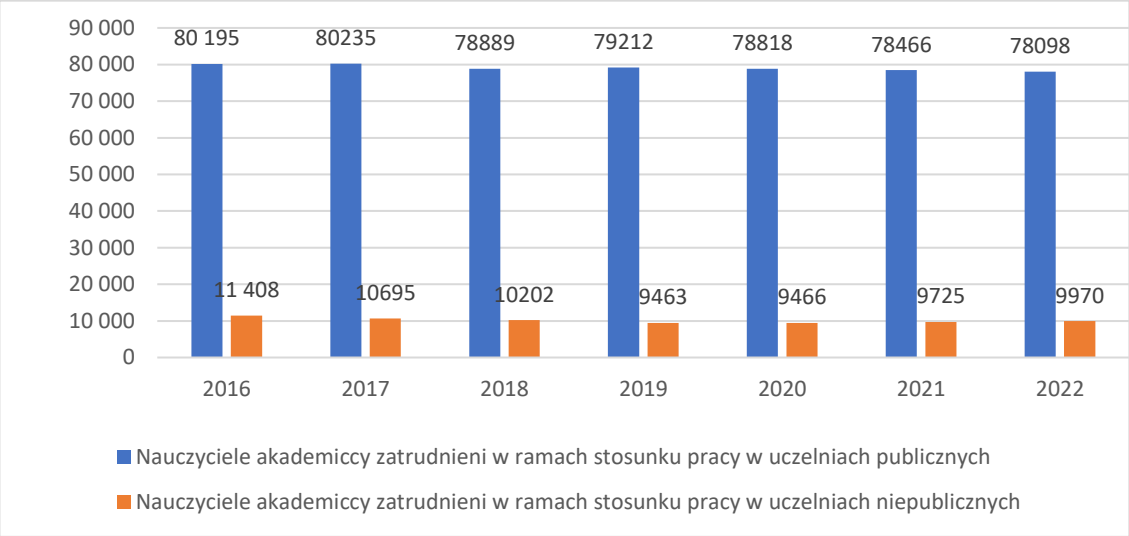
Przenosząc powyższe rozważania na grunt ogólnopolski, należy wskazać, że obserwuje się jednak spadek zatrudnienia, zarówno w uczelniach publicznych, jak również w uczelniach niepublicznych. Taki trend wynika m.in. z faktu zmniejszenia się liczby uczelni – w przypadku uczelni publiczny jest to zmniejszenie z 390 do 341 w okresie od 2016 roku do 2022 roku (wykresy 2-4).

Wykres 2: Liczba publicznych uczelni wyższych funkcjonujących w Polsce w latach 2016-2022



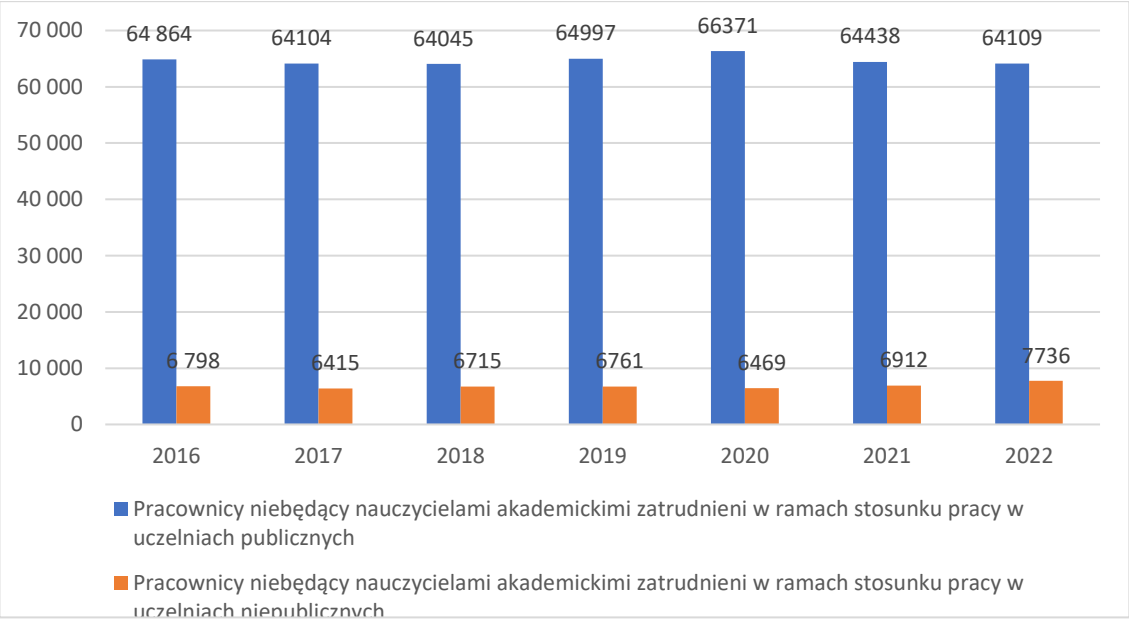
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS w latach 2016-2022: [https://stat.gov.pl/ 22.06.2024]

Wykres 3: Nauczyciele akademiccy zatrudnienie w ramach stosunku pracy w uczelniach publicznych i niepublicznych w latach 2016-2022



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS w latach 2016-2022: [https://stat.gov.pl/ 22.06.2024]

Wykres 4: Liczba pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych w ramach stosunku pracy w uczelniach publicznych i niepublicznych w latach 2016-2022



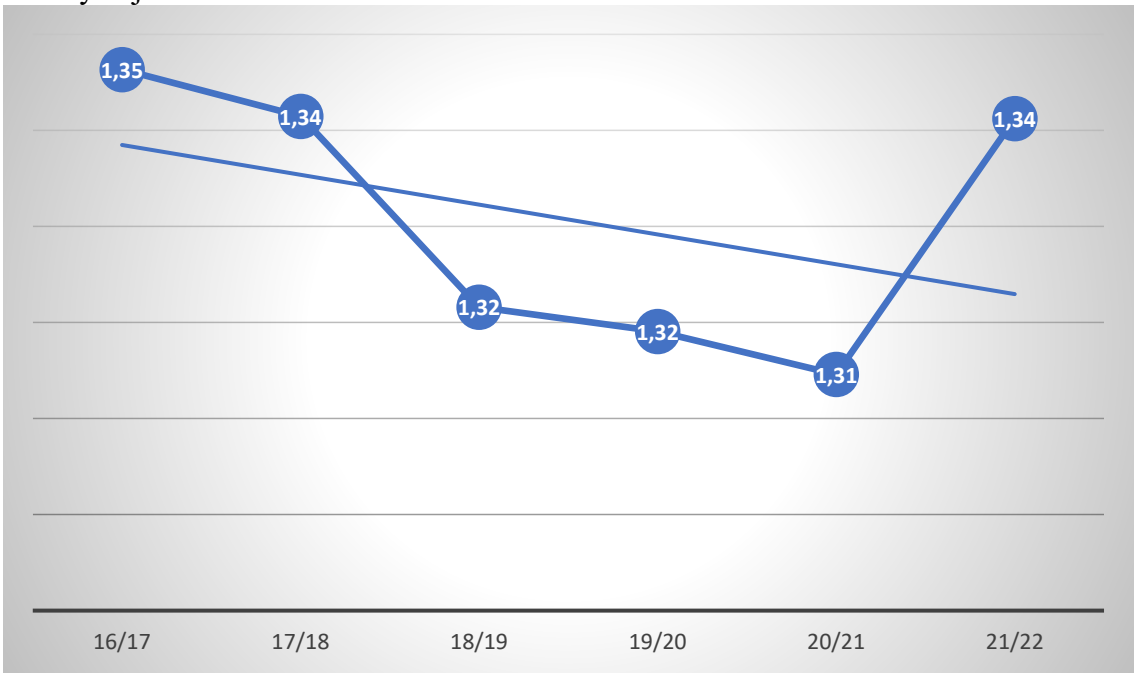
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS w latach 2016-2022: [https://stat.gov.pl/ 22.06.2024]

Analizując powyżej wskazane dane dotyczące pracowników wszystkich uczelni w Polsce należy wskazać, że grupie nauczycieli akademickich obserwuje się spadek: w uczelniach publicznych o 2,61 %, zaś w uczelniach niepublicznych aż o 12,6% w okresie od 2016 roku do 2022 r. (wykres 3).

Nieco inaczej przedstawiają się statystyki w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, gdzie w uczelniach publicznych konsekwentnie obserwuje się spadek zatrudnienia o 1,16%, zaś w uczelniach niepublicznych obserwuje się wzrost zatrudnienia aż o 13,8% (wykres 4).

Na podstawie powyżej przedstawionych danych można ustalić liczbę nauczycieli akademickich, która przypada na jednego pracownika niebędącego nauczycielem.

Wykres 5: Liczba nauczycieli akademickich przypadająca na jednego nienauczyciela w badanych jednostkach w latach 2016-2021

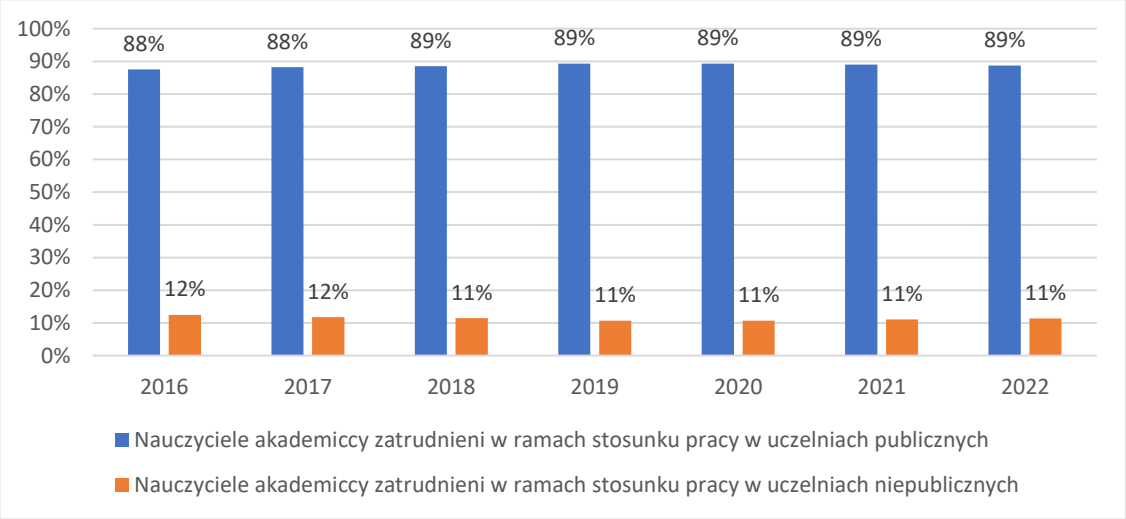


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych badanych uczelni

Na badanej grupie 13 uczelni liczba nauczycieli akademickich przypadających na jednego pracownika niebędącego nauczycielem akademickim w poszczególnych latach ulegała niewielkiemu spadkowi. Pomimo, że linia trendu wykazuje nieznaczny spadek, to jednak można uznać, że struktura zatrudnienia w analizowanym okresie utrzymuje się na tym samym poziomie i wynosi około 1,3 nauczyciela akademickiego na jednego nienauczyciela (wykres 5).

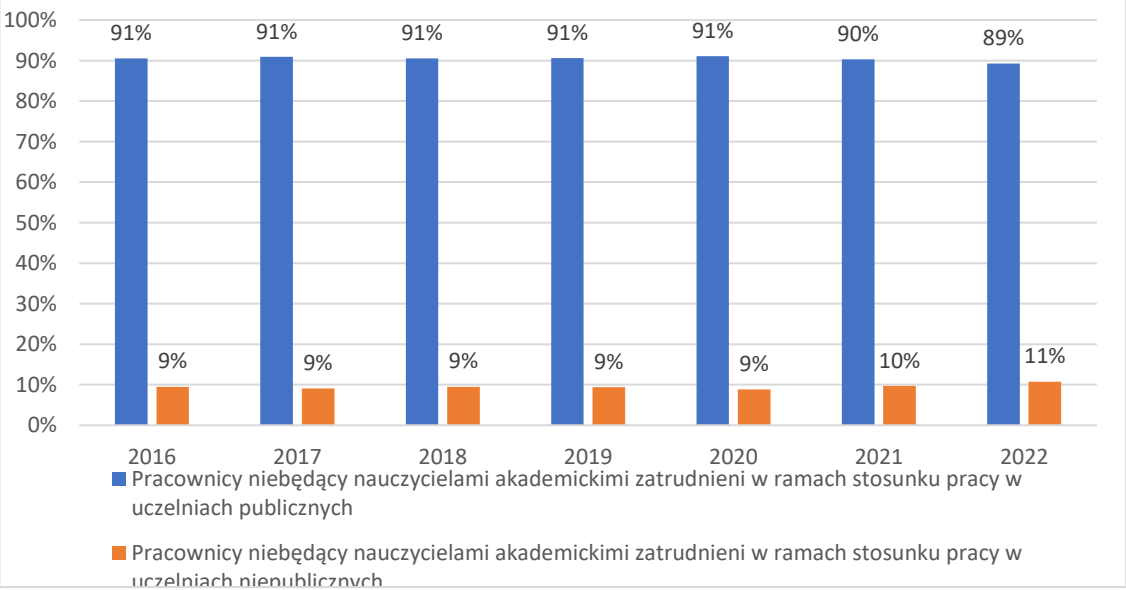
Z kolei przenosząc powyższe rozważania na grunt ogólnopolski można zaobserwować w zasadzie utrzymującą się proporcję zatrudnienia w grupie nauczycieli akademicki i pewne zmiany w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

Wykres 6. Struktura nauczycieli akademickich zatrudnionych w ramach stosunku pracy w uczelniach publicznych i niepublicznych w latach 2016-2022 (w%)



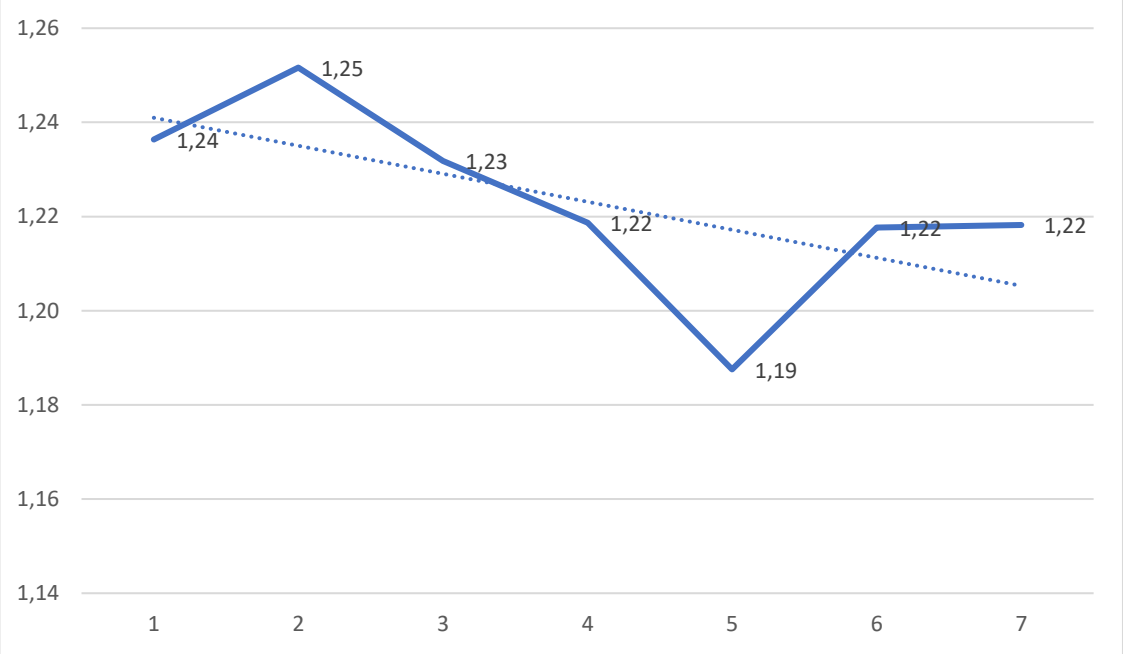
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS w latach 2016-2022: [https://stat.gov.pl/ 22.06.2024]

Wykres 7: Struktura pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych w ramach stosunku pracy w uczelniach publicznych i niepublicznych w latach 2016-2022



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS w latach 2016-2022: [https://stat.gov.pl/ 22.06.2024]

Wykres 8: Liczba nauczycieli akademickich przypadająca na jednego nienauczyciela w uczelniach publicznych w Polsce w latach 2016-2022

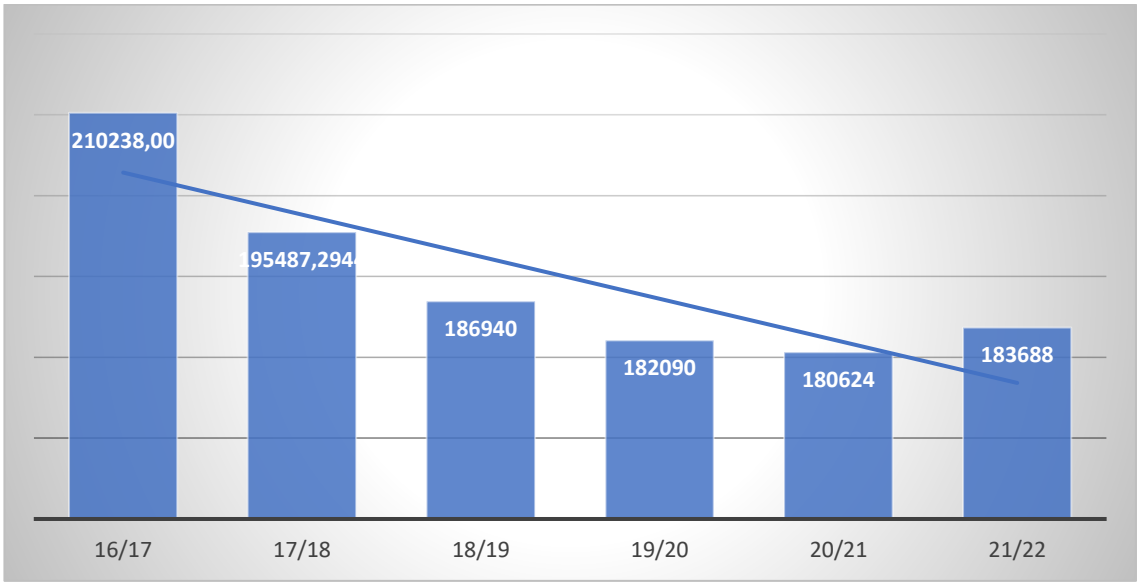


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS w latach 2016-2022: [https://stat.gov.pl/ 22.06.2024]

Udział nauczycieli akademickich na uczelniach publicznych w okresie od 2016 do 2022 roku wynosił 88-89% z tendencją wzrostową, zaś w uczelniach niepublicznych 11-12% z tendencją spadkową (wykres 6). Natomiast w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi można zaobserwować, że w tożsamym okresie ich udział na uczelniach publicznych wynosił 91-89% z tendencją spadkową, z kolei w uczelniach niepublicznych 9-11% z tendencją wzrostową (wykres 7). Struktura zatrudnienia w analizowanym okresie utrzymuje się aktualnie na tym samym poziomie i wynosi około 1,2 nauczyciela akademickiego na jednego nienauczyciela (wykres 8).

W badanych 13 jednostkach akademickich, można wskazać, że w okresie od 2016 do 2021 roku wyraźny jest trend związany ze spadkiem liczby studentów aż o 12,63% (wykres 9).

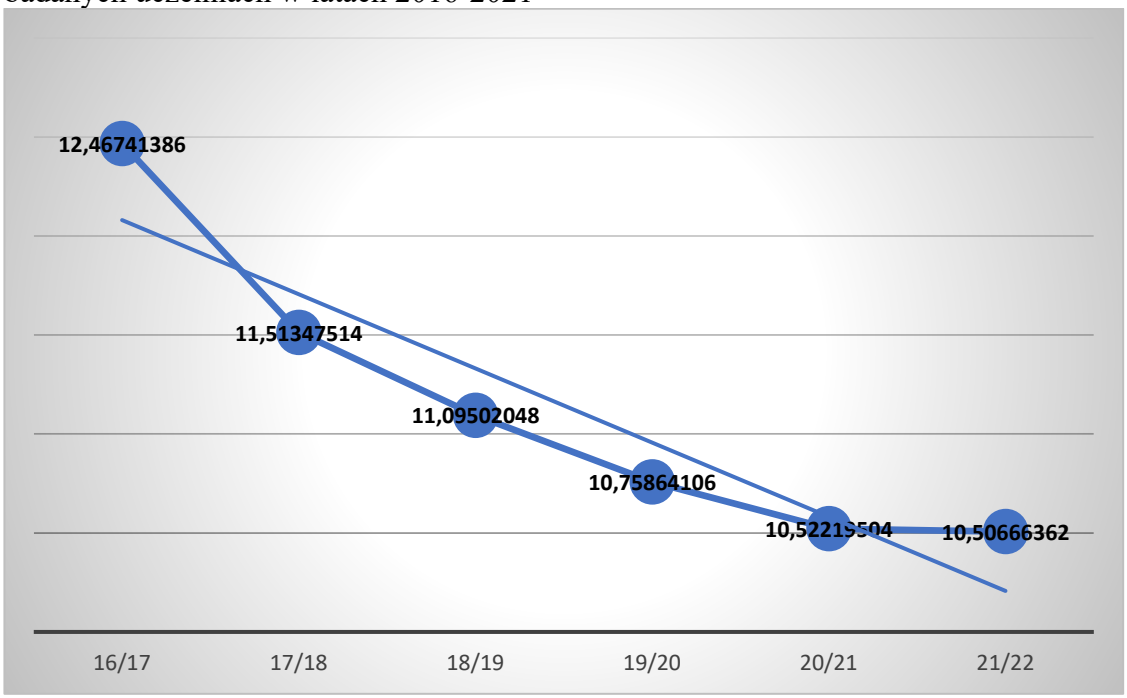
Wykres 9: Liczba studentów na początek roku akademickiego w badanych jednostkach w latach 2016-2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych badanych uczelni

W badaniach uwzględniano również analizę wskaźnika liczby studentów w relacji do liczby nauczycieli akademickich, który obserwowano w badanych jednostkach w okresie 6 lat (wykres 10).

Wykres 10: Liczba studentów przypadająca na jednego nauczyciela akademickiego w badanych uczelniach w latach 2016-2021

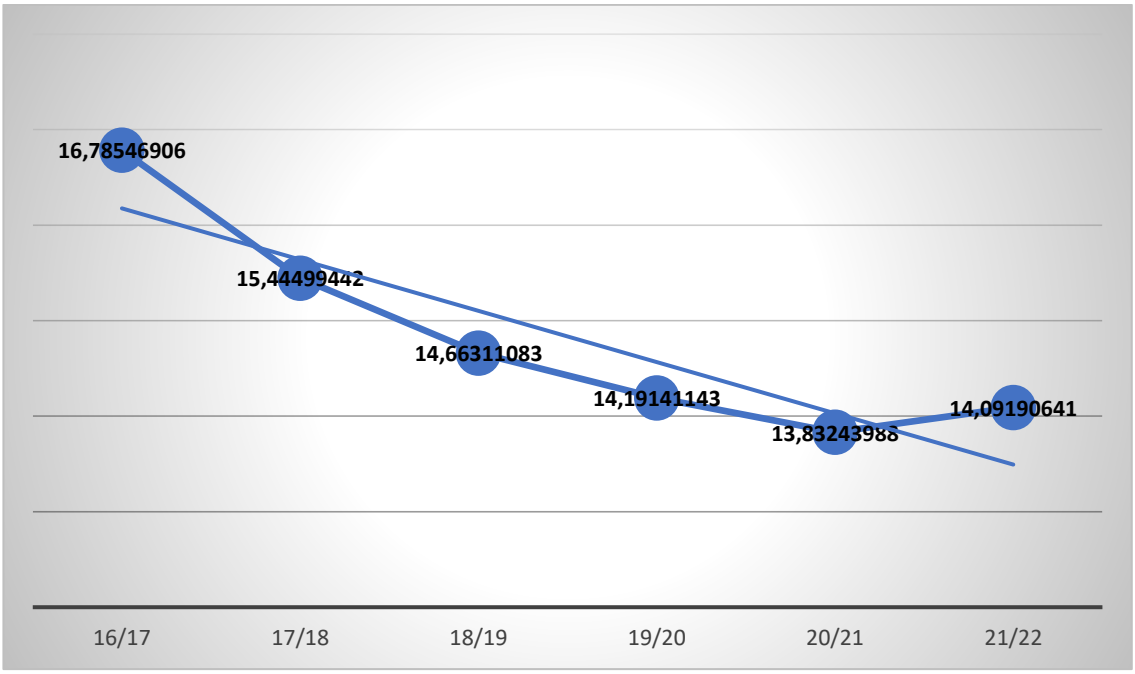


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych badanych uczelni

Zdecydowanie zauważalny jest spadek liczby studentów przypadający na jednego nauczyciela akademickiego z poziomu 12,5 w roku 2016 do 10,5 w roku 2021. Należy brać pod uwagę średni wskaźnik uwzględniający trend wśród badanej próby jednostek i w niektórych jednostkach ten wskaźnik wynosił ok. 9 i spadł do 7, zaś w innych nie były to takie dynamiczne spadki bowiem wskaźnik obniżył się zaledwie o 0,4.

Sytuacja skali zatrudnienia w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi również jest powiązana z liczbą studentów, bowiem część pracowników bezpośrednio w ramach realizowanych obowiązków wykonuje zadania dotyczące obsługi studentów. W przypadku tej grupy wskaźnik liczby studentów przypadających na nienauczyciela zatrudnionego w poszczególnych badanych jednostkach również prezentuje tendencją spadkową (wykres 11).

Wykres 11: Liczba studentów przypadająca na jednego nienauczyciela w badanych uczelniach w latach 2016-2021

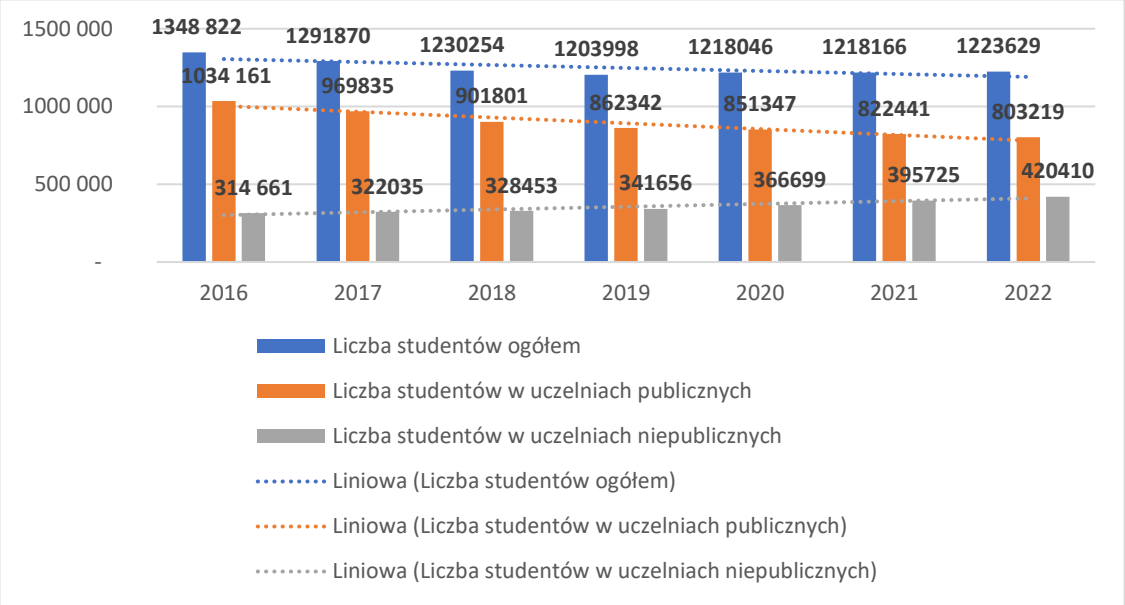


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych badanych uczelni

W związku z powyżej opisanym trendem spadku liczby studentów, jak również nieznacznym ale jednak wzrostem liczby pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, można zaobserwować zauważalny spadek liczby studentów przypadających na jednego nienauczyciela z 16,8 do 14,1, a więc jeszcze większy niż w grupie pracowników będących nauczycielami akademickimi.

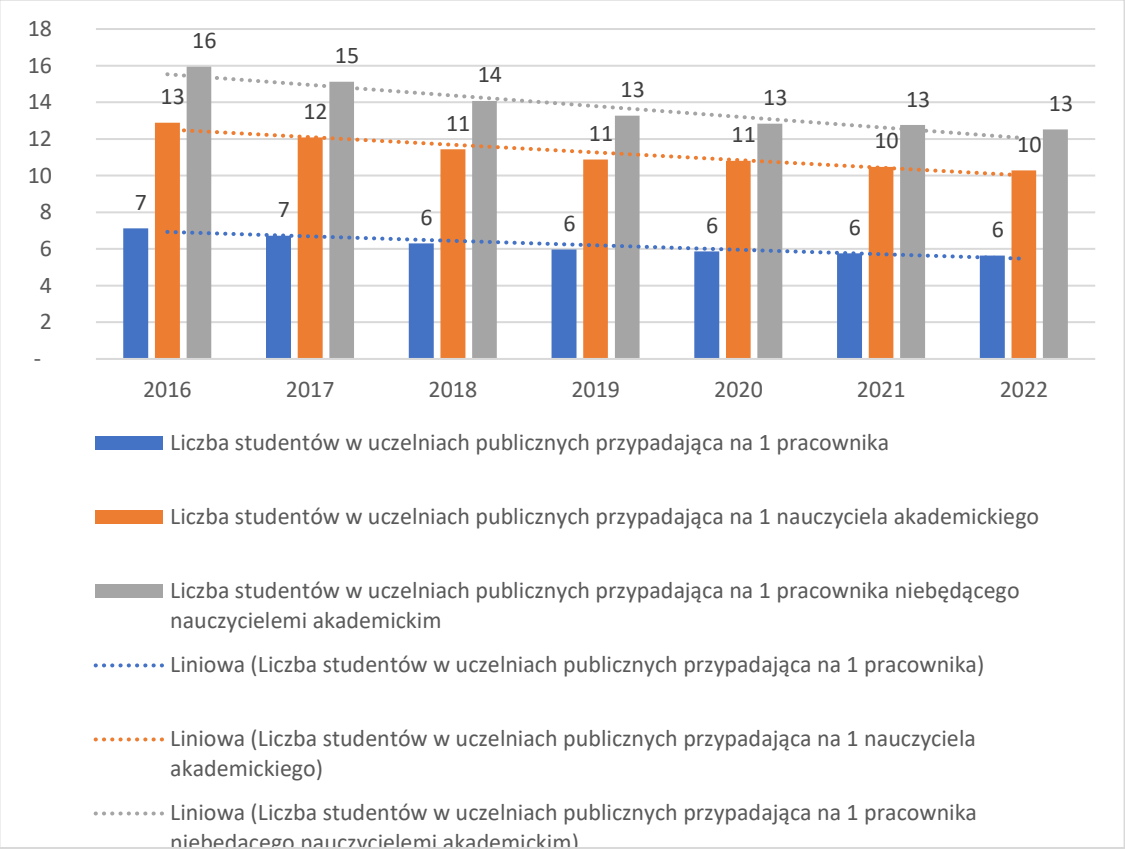
Wspomniany spadek liczby studentów można również zaobserwować w skali ogólnopolskiej, gdzie spadek studentów ogółem wyniósł -9,28%, z czego w uczelniach publicznych ten spadek wyniósł -22,33%, zaś w uczelniach niepublicznych zaobserwowano wzrost o 33,60% (wykres 12). Wyniki te znajdują również odzwierciedlenie w liczbie studentów przypadających na jednak pracownika uczelni, gdzie jest spadek z 16 do 13 studentów, liczbie studentów przypadających na jednego nauczyciela akademickiego, gdzie obserwuje się spadek z 13 do 10 studentów oraz w liczbie studentów przypadających na jednego pracownika niebędącego nauczycielem akademickim, gdzie jest spadek z 7 do 6 studentów (wykres 13).

Wykres 12: Liczba studentów studiujących w uczelniach publicznych i w uczelniach niepublicznych w latach 2016-2022



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS w latach 2016-2022: [https://stat.gov.pl/ 22.06.2024]

Wykres 13: Liczba studentów przypadająca na jednego nauczyciela akademickiego i pracownika niebędącego nauczycielem akademickim w uczelniach publicznych w Polsce w latach 2016-2022



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS w latach 2016-2022: [https://stat.gov.pl/ 22.06.2024]

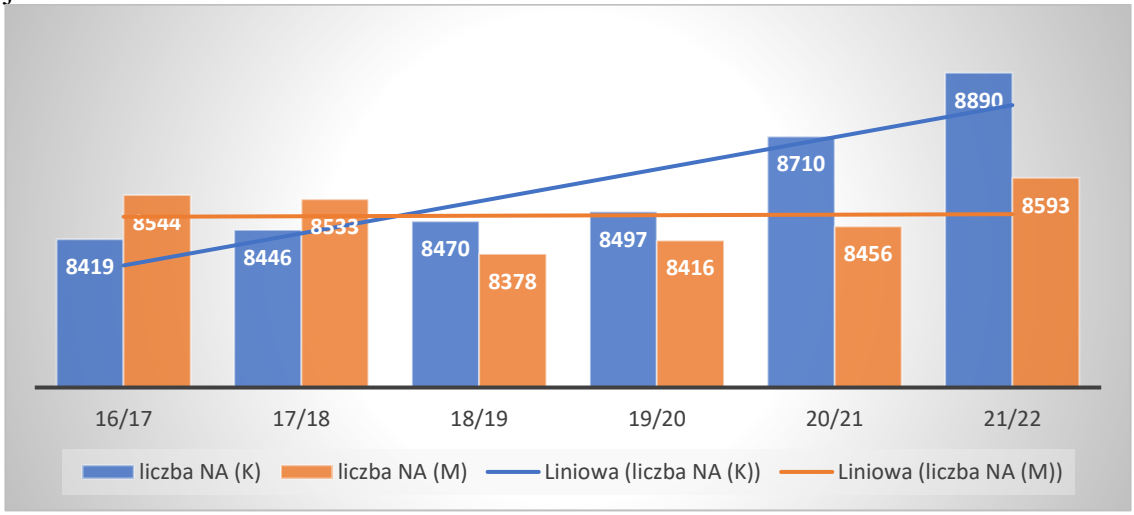
Liczba studentów obniżyła się, zarówno w badanych jednostkach (spadek o 12,63%), jak również we wszystkich uczelniach w Polsce (spadek o 9,28%), przy czym rok akademicki 2021/2022, to specjalny nabór związany z połączeniem absolwentów gimnazjów i liceów, co było skutkiem reformy w edukacji. Zmiany demograficzne, ujemny przyrost naturalny, to w efekcie mniejsza liczba kandydatów na studia. Jest to największe wyzwanie jakie stoi przed uczelniami. Budowanie konkurencyjności poszczególnych jednostek edukacyjnych w sektorze uczelni publicznych i prywatnych przybrało formy rywalizacji oraz zintensyfikowanych działań promocyjnych. Tworzenia nowej, atrakcyjnej oferty edukacyjnej, poprawa warunków kształcenia, przygotowanie dostępności uczelni i wielu innych aktywności po to, aby zainteresować i zrekrutować jak największą liczbę kandydatów na studia, których liczba systematycznie spada. Ważną

kwestią jest również fakt, że zainteresowanie młodzieży podwyższaniem kalifikacji także maleje.

W perspektywie kolejnych lata widoczny jest spadek liczby studentów, gdzie w niektórych jednostkach to skala zmniejszenia liczby studentów w okresie ostatnich 6 lat o ok. 20%, wpłynie na zmiany w szkolnictwie wyższym. Liczba studentów jest bowiem skorelowana z liczbą zatrudnionych pracowników, zarówno w grupie nauczycieli akademickich, jak również nienauczycieli, szczególnie administracji zajmującej się obsługą studentów. Uwzględniając jednocześnie fakt informatyzacji wielu procesów obsługi pracowników i studentów, przed wieloma komórkami, jednostkami w uczelni w niedalekiej przyszłości będą pojawiały się problemy związane ze skala i strukturą zatrudnienia, gdzie powstanie konieczność zmiany profilu funkcjonowania lub w ogóle zlikwidowania wielu stanowisk czy nawet poszczególnych jednostek. Redukcja etatów może następować w sposób naturalny poprzez nieodtwarzanie opróżnionych etatów, bądź też poprzez indywidualne lub grupowe zwolnienia. Proces ten obejmie w pierwszej kolejności osoby, które nauczają na kierunkach, na których nie ma naborów lub na których te nabory są niewielkie, a nauczyciele nie wykazują się działalnością naukową, która rekompensowałaby uczelni ich niedobory pensum. Biorąc pod uwagę przewidywane problemy kadrowe w sektorze szkolnictwa wyższego wydaję się konieczne podjęcie dyskusji w zakresie systemowych rozwiązań umożliwiających przeprowadzenie restrukturyzacji w obszarze liczby i struktury zatrudnienia w szkolnictwie wyższym.

Dyskusja dotycząca skali i struktury zatrudnienia oraz jej racjonalności będzie także rozpatrywana w kontekście płci zatrudnionych pracowników, zarówno w grupie nauczycieli akademickich, jak również nienauczycieli (wykres 14 i 15).

Wykres 14: Struktura płci w grupie nauczycieli akademickich zatrudnionych w badanych jednostkach w latach 2016-2021

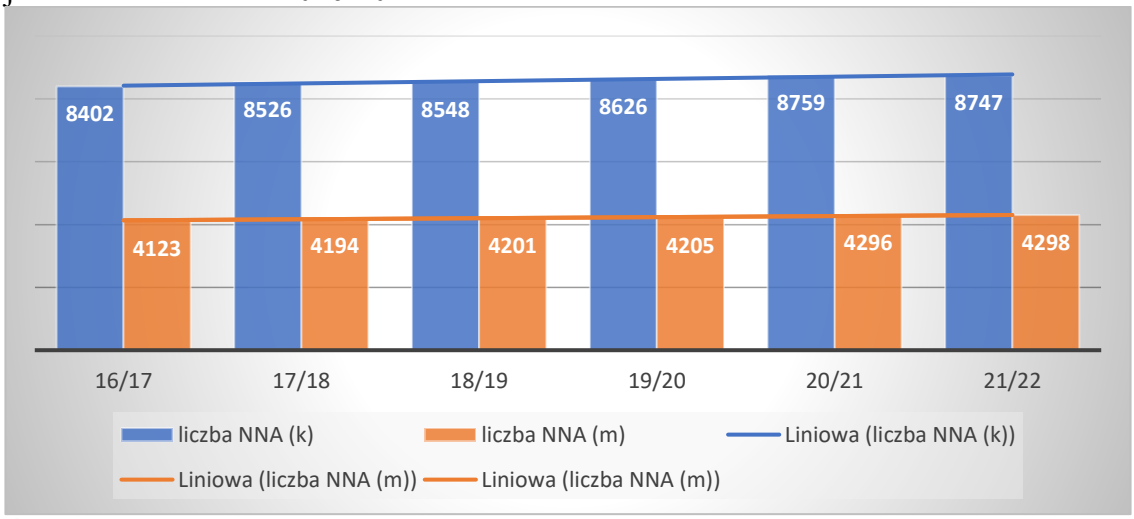


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych badanych uczelni

Liczba kobiet i mężczyzn zatrudnionych w grupie pracowników będących nauczycielami akademickimi była na porównywalnym poziomie, gdzie w latach 2016-2018 liczba mężczyzn była o ok 1,5% wyższa. Od roku akademickiego 2018/2019 liczba kobiet jest większa i obserwuje się stały, wyraźny wzrost udziału kobiet w stosunku do mężczyzn w tej grupie pracowniczej. W 2021 roku wzrosła ona i ok. 5,5 % w relacji do 2016 roku, natomiast liczba mężczyzn o ok.0,5%.

W przypadku struktury zatrudnienia z uwzględnieniem płci pracowników w grupie nienauczycieli w badanych jednostkach zdecydowanie dominują kobiety (wykres 15).

Wykres 15: Struktura płci osób zatrudnionych w grupie nienauczycieli w badanych jednostkach w latach 2016-2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych badanych uczelni

W grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi struktura płci utrzymuje się na porównywalnym poziomie na przestrzeni lat i ukazuje wyraźną przewagę kobiet w tej grupie pracowniczej. W badanych jednostkach w grupie nienauczycieli zatrudnionych jest dwukrotnie więcej kobiet i ta tendencja w analizowanym okresie utrzymuje się.

Problematyka pełnienia funkcji w poszczególnych jednostkach sektora szkolnictwa wyższego z uwzględnieniem dyskusji dotyczącej struktury stanowisk zajmowanych przez kobiety i mężczyzn także jest dynamiczna i aktualna. Na przykładzie badanych 13 jednostek, wyraźnie obserwuje się, że stanowiska kierownicze, czyli stanowiska rektora, prorektorów, dziekanów, prodziekanów, kwestora czy kanclerza zajmują mężczyźni, których udział w 2016 roku wynosił 73% (wykres 16).

Wykres 16: Struktura zatrudnienia we władzach uczelni z uwzględnianiem płci w badanych jednostkach w latach 2016-2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych badanych uczelni

W analizowanym okresie można zauważyć tendencję wzrostową zaangażowania kobiet i w 2021 roku ich zaangażowanie na stanowiskach kierowniczych wzrosło w

porównaniu do 2016 roku o ponad 40%. Pomimo tak wysokiego wzrostu w ostatnich latach udziału kobiet we władzach uczelni, w relacji do mężczyzn w 2021 roku wskaźnik ten wyniósł 35%.

Podsumowując wątek związany ze strukturą płci w poszczególnych grupach pracowniczych, jak również we władzach uczelni, należy zauważyć, że na 13 uczelniach na których przeprowadzono badania jest zatrudnionych więcej kobiet niż mężczyzn, ich udział w stosunku do mężczyzn w grupie nauczycieli akademickich znacząco rośnie, zaś w grupie nienauczycieli przewaga utrzymuje się na wysokim poziomie, co bez wątpienia ma też wpływ na udział kobiet we władzach uczelni, gdzie również obserwuje się istotny wzrost.

Rozdział II

Stosunek pracy nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych

2.1. Nepotyzm w uczelniach publicznych

Zakaz powstania podległości służbowej między osobami bliskimi został określony w przepisie art. 118 p.s.w.n. Zakaz tego rodzaju funkcjonuje w większości pragmatyk służbowych, co ma przeciwdziałać zjawiskom nepotyzmu lub kumoterstwu rodzinnemu. Należy jednak zwrócić uwagę na istotę wspomnianych pragmatyk służbowych – tam mamy do czynienia ze służbą na rzecz państwa - co tylko częściowo ma zastosowanie na uczelniach i nie w charakterze służby. Tym samym ten niejednokrotnie kłopotliwy w stosowaniu przepis mógłby zostać wyeliminowany przy jednoczesnym uwzględnieniu tej kwestii w regułach etycznego zachowania nauczycieli akademickich.

Zgodnie z tym przepisem, w uczelni nie może powstać stosunek bezpośredniej podległości służbowej pomiędzy małżonkami oraz osobami prowadzącymi wspólne gospodarstwo domowe lub pozostającymi ze sobą w stosunku pokrewieństwa, powinowactwa do drugiego stopnia albo w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli[44].

Zakaz powstania podległości służbowej między osobami bliskimi dotyczy podległości służbowej o charakterze bezpośrednim. Oznacza to, że już na przykład dziekan nie jest bezpośrednim przełożonym pracownika zatrudnionego w katedrze. W takim przypadku mamy do czynienia z podległością pośrednią. Natomiast w przedstawionej relacji taki zakaz będzie obowiązywał pomiędzy dziekanem a kierownikiem katedry oraz między kierownikiem katedry a pracownikiem tej katedry.

Przedmiotowy zakaz swoim zakresem obejmuje wszystkich pracowników uczelni, a więc zarówno nauczycieli akademickich, jak i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Nie ma znaczenia również forma zatrudnienia, wymiar etatu, podstawowe czy też nie miejsce pracy. Zakazu powstania podległości służbowej między osobami bliskimi nie stosuje się wyłącznie w odniesieniu do rektorów.

---

[44] W poprzednim stanie prawnym nie mógł powstać stosunek bezpośredniej podległości służbowej pomiędzy nauczycielem akademickim a zatrudnionym w tej samej uczelni jego małżonkiem, krewnym lub powinowatym do drugiego stopnia włącznie oraz osobą pozostającą w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli. Zakaz ten nie dotyczył osób pełniących funkcje organów jednoosobowych uczelni powoływanych w drodze wyborów. (T. Jędrzejewski [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, pod red. J. Woźnickiego, Warszawa 2019 [https://sip.lex.pl/#/ 01.12.2022]).

W ocenie autorki zakaz ten dotyczy zarówno podstawowego zatrudnienia na konkretnym etacie w konkretnej jednostce (w omawianej relacji pracownik-kierownik katedry-dziekan), jak również na przykład w związku z realizowanym projektem badawczym (w relacji wykonawca projektu-kierownik projektu), za który pracownik może otrzymać dodatkową gratyfikację finansową np. dodatek zadaniowy. W sytuacji, gdy mamy do czynienia z podległością służbową, która nie jest incydentalna i trwa przez określony czas (jak na przykład przy realizacji projektu) to również omawiany zakaz będzie obowiązywał nawet, gdy w podstawowym stosunku pracy pomiędzy tymi osobami bezpośredniej podległości służbowej nie ma.

Wątpliwe jest czy zakaz powstania podległości służbowej między osobami bliskimi będzie obowiązywał w przypadku, gdy na przykład jedna z osób będzie świadczyć pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej. W ocenie autorki z bezpośrednią podległością służbową nie mamy w takim przypadku do czynienia nawet, gdy wyznaczona osoba z ramienia uczelni formułuje wskazówki i sprawuje nadzór.

Podobna sytuacja będzie miała miejsce w odniesieniu do pewnych zadań, w których może zachodzić podległość służbowa wynikająca ze specyfiki pracy na uczelni, jednak nie będziemy tu mieli do czynienia z bezpośrednią podległością służbową, o której mowa w omawianym przepisie. W obrębie dydaktyki to może być wspólna realizacja przedmiotu, gdzie jednej z osób w stosunku do których zachodzi wspomniana relacja będzie powierzona funkcja koordynatora przedmiotu. W obrębie nauki to może być współpraca w obszarze publikowania, gdzie jedna z tych osób będzie pełnić funkcję redaktora. W obszarze działalności organizacyjnej to mogą być różnego rodzaju zespoły i komisje, którym przewodniczyć będzie jedna z tych osób. Takich zależności wynikających ze specyfika pracy i zadań na uczelni jest wiele, natomiast analizując je z pespektywy zjawiska nepotyzmu – w ocenie autorki – należy kierować się podstawowym i permanentnym zakresem podstawowych obowiązków pracownika i podchodzić do tego racjonalnie.

Fakt istnienia bliskiej relacji nie jest podstawą do odmowy nawiązania stosunku pracy w ogóle ale w przypadku wiedzy stron w tym zakresie zobowiązuje albo do odstąpienia od nawiązania stosunku pracy albo do nawiązania stosunku pracy ale z jednoczesnym wyeliminowaniem bezpośredniej podległości służbowej poprzez przesunięcie jednej z zainteresowanych osób do pracy w innej jednostce albo na innym

stanowisku lub funkcji z uwzględnieniem zasad obowiązujących przy zatrudnianiu zarówno w przepisach powszechnie obowiązujących, jak również wewnętrznych. Zakaz ten nie dotyczy wyłącznie etapu nawiązania, ale również i zmiany warunków pracy w stosunku już istniejącym. Również moment poinformowania lub dowiedzenia się o powstaniu jednej z wymienionych relacji między pracownikami determinuje po stronie pracodawcy obowiązek dokonania stosownych działań, które doprowadzą albo do zmiany warunków pracy, o ile taka możliwość istnieje, albo do rozwiązania stosunku pracy. Niepoinformowanie pracodawcy o powstaniu podległości służbowej i konieczności jej wyeliminowania stanowi podstawę odpowiedzialności dyscyplinarnej jako czyn uchybiający obowiązkom nauczyciela akademickiego, jak również godności zawodu nauczyciela akademickiego. Należy podkreślić, że do odpowiedzialności dyscyplinarnej można pociągnąć wyłącznie nauczycieli akademickich, ponieważ nienauczyciele takiej odpowiedzialności nie ponoszą.

Przechodząc do poszczególnych relacji, nie budzi wątpliwości kwestia małżeństwa. Zgodnie z prawem polskim taki związek może być zawarty wyłącznie pomiędzy kobietą i mężczyzną przed kierownikiem urzędu stanu cywilnego, w obecności duchownego lub przed polskim konsulem, ewentualnie przed osobą wyznaczoną do wykonywania funkcji konsula. Istnienie małżeństwa lub jego ustanie można potwierdzić stosownym dokumentem. Co istotne, wraz z rozwiązaniem małżeństwa ustaje omawiany zakaz[45].

Inaczej wygląda kwestia osób prowadzących wspólne gospodarstwo domowe. Omawiany przepis p.s.w.n. nie definiuje pojęcia „wspólne gospodarstwo domowe". Zgodnie z judykaturą, wspólne gospodarowanie oznacza wspólne prowadzenie gospodarstwa domowego, dla którego cechami charakterystycznymi może być ścisła współpraca w załatwianiu codziennych spraw związanych z prowadzeniem domu, niezarobkowanie i pozostawanie w związku z tym na całkowitym lub częściowym utrzymaniu osoby, z którą gospodarstwo domowe się prowadzi, a wszystko to uzupełnione cechami stałości, które tego typu sytuacje charakteryzują[46].

Pokrewieństwo, powinowactwo, przysposobienie, opiekę i kuratelę oceniać należy z uwzględnieniem przepisów k.r.o.

---

[45] D. Książek [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020 [https://sip.lex.pl/#/ 01.12.2022].

[46] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 1996 r., II URN 56/95, OSNAPiUS 1996/16, poz. 240 [https://sip.lex.pl/#/ 01.12.2022].

W świetle k.r.o. aby uznać osoby za spokrewnione, konieczne jest posiadanie wspólnego przodka. Krewnymi w linii prostej są osoby, z których jedna pochodzi od drugiej, zaś krewnymi w linii bocznej są osoby, które pochodzą od wspólnego przodka, a nie są krewnymi w linii prostej. Stopień pokrewieństwa określa się według liczby urodzeń, wskutek których powstało pokrewieństwo, co w przypadku wskazanej regulacji nie ma znaczenia bowiem zgodnie z p.s.w.n. istotny jest sam fakt istnienia pokrewieństwa[47].

Z kolei powinowactwo jest to relacja między małżonkiem a krewnymi drugiego małżonka. Linię i stopień powinowactwa, który w tym przypadku ma znaczenie, określa się według linii i stopnia pokrewieństwa, czyli według liczby urodzeń, wskutek których powstało pokrewieństwo z małżonkiem. Przedmiotowa regulacja dotyczy powinowactwa do drugiego stopnia i - co istotne - powinowactwo trwa pomimo ustania małżeństwa[48].

Kolejny stosunek – przysposobienie - jest stosunkiem rodzicielskim. Przysposobienie następuje przez orzeczenie sądu opiekuńczego na żądanie przysposabiającego. W wyniku przysposobienia między przysposabiającym a przysposobionym powstają wszelkie obowiązki i prawa właściwe dla naturalnego stosunku rodzicielskiego[49].

Opiekę dla małoletniego ustanawia sąd opiekuńczy w wypadkach przewidzianych w k.r.o., gdy poweźmie wiadomość, że zachodzi prawny po temu powód. Z takim przypadkiem w odniesieniu do zakazu powstania podległości służbowej między osobami bliskimi nie będziemy mieć raczej do czynienia z uwagi na fakt, że na uczelniach rzadko zatrudnia się małoletnich, czyli osoby poniżej 18 roku życia.

Kuratora ustanawia się w wypadkach przewidzianych w k.r.o.[50].

Podsumowując rozważania na temat nepotyzmu w szkolnictwie wyższym należałoby rozważyć czy nie zrezygnować z tej regulacji, jako nieco archaicznej i nieprzystającej do bardzo różnorodnej specyfiki pracy na uczelni, na rzecz rozpatrywania ewentualnie niepożądanych zjawisk w ramach odpowiedzialności dyscyplinarnej za czyn uchybiający godności zawodu nauczyciela akademickiego.

---

[47] T. Sokołowski, J. Haberko [w:] *Kodeks rodzinny i opiekuńczy. Komentarz*, pod red. H. Doleckiego, Warszawa 2013, art. 61(8) [https://sip.lex.pl/#/ 11.09.2024].
[48] Tamże.
[49] Tamże.
[50] J. Zieliński [w:] H. Izdebski, J. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, LEX/el. 2021 [https://sip.lex.pl/#/ 30.11.2022].

2.2. Podstawowe i dodatkowe miejsce pracy nauczycieli akademickich

2.2.1. Podstawowe miejsce pracy nauczycieli akademickich

Celem wprowadzenia pojęcia podstawowego miejsca pracy jest przeciwdziałanie wieloetatowości nauczycieli akademickich, jak również dbanie o jakość kształcenia i badań naukowych poprzez budowanie własnej, stałej kadry naukowo-dydaktycznej. Wieloetatowość temu na pewno nie służy i sprawia, że nauczyciel akademicki skupia się głównie na dydaktyce kosztem przede wszystkim nauki. Dodatkowo, afiliacja dorobku naukowego może rodzić pewne konflikty i niezadowolenie w tej uczelni, której dana aktywność nie została przypisana.

Przepisy dotyczące podstawowego miejsca pracy na gruncie p.s.w.n. w stosunku do obowiązującej uprzednio p.s.w. nie zmieniają istoty instytucji podstawowego miejsca pracy, natomiast zmianie ulegają skutki złożenia tego oświadczenia, co jest konsekwencją reformy szkolnictwa wyższego[51].

Przepis art. 29 k.p. wymienia elementy umowy o pracę, które muszą się w niej znaleźć, tj. rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy oraz termin rozpoczęcia pracy. Przepis art. 120 p.s.w.n. nakazuje stronom dodatkowo wskazać w treści umowy o pracę[52] czy uczelnia, z którą nawiązywany jest stosunek pracy, jest podstawowym miejscem pracy zatrudnianego nauczyciela akademickiego. Z treści tego przepisu wynika obowiązek wskazania nie tyle która

[51] W czasie obowiązywania p.s.w. podstawowe miejsce pracy miało szczególne znacznie między innymi w związku z uprawnieniami do nadawania stopni naukowych, które również było uzależnione od kryterium liczby nauczycieli akademickich, jak również z uprawnieniami do prowadzenia kierunku studiów poprzez tzw. „minimum kadrowe". P.s.w.n. również wprowadza liczne konsekwencje związane z podstawowym miejscem pracy, zarówno dla nauczyciela, jak i dla uczelni. P.s.w.n. w art. 24 ust. 10 wskazuje, że osoba wybrana albo powołana do pełnienia funkcji rektora jest zatrudniana w uczelni jako podstawowym miejscu pracy w rozumieniu ustawy. Dalej, zgodnie z art. 73 ust. 2 p.s.w.n. podstawowe miejsce pracy ma również znaczenie w zakresie prowadzenia zajęć na poszczególnych profilach studiów, bowiem w ramach programu studiów o profilu ogólnoakademickim aż co najmniej 75% godzin zajęć prowadzonych jest przez nauczycieli akademickich zatrudnionych w tej uczelni jako podstawowym miejscu pracy, zaś w ramach programu studiów o profilu praktycznym co najmniej 50% godzin zajęć prowadzonych jest przez takich nauczycieli. Regulacja ta zastąpiła obowiązujące w p.s.w. wspomniane powyżej „minimum kadrowe" danego kierunku (szerzej na ten temat: M. Wieczorek, *Wybrane praktyczne aspekty stosowania przepisów o minimum kadrowym*, „Prace naukowe. Prawo" 2010, nr 1.) . Następnie, zgodnie z art. 125 ust. 1 p.s.w.n., nauczyciel akademicki może, za zgodą rektora, podjąć lub kontynuować dodatkowe zatrudnienie tylko u jednego pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową. Podobnie zgodnie z art. 125 ust. 7 p.s.w.n. nauczyciel akademicki prowadzący działalność gospodarczą jest obowiązany poinformować o tym fakcie rektora uczelni, która jest jego podstawowym miejscem pracy. Ostatecznie, zgodnie z art. 146 ust. 1 p.s.w.n. przechodzącemu na emeryturę lub rentę nauczycielowi akademickiemu przysługuje prawo do odprawy wyłącznie od uczelni będącej jego podstawowym miejscem pracy.

[52] Stosuje się również do aktów mianowania.

uczelnia jest dla nauczyciela akademickiego podstawowym miejscem pracy, co czy uczelnia, będąca stroną umowy, jest tym miejscem. Fakt, że oświadczenie to jest elementem umowy o pracę oznacza, że jest ono zgodne również z wolą uczelni, która go zatrudnia. Oświadczenie to stanowi istotny element umowy o pracę, wobec czego zmiana umowy w tym zakresie wymaga zgody obydwu stron, a więc reprezentowanej przez rektora uczelni, jak również pracownika.

Zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy jest warunkiem niezbędnym, który umożliwia wskazanie uczelni jako podstawowego miejsca pracy. Wobec powyższego, nawet gdyby nauczyciel akademicki był zatrudniony tylko na jednej uczelni, to w przypadku, gdy wymiar jego etatu jest mniejszy niż jeden nie może on wskazać, że dana uczelnia jest jego podstawowym miejscem pracy.

Zgodnie z p.s.w.n. można mieć tylko jedno podstawowe miejsce pracy. W przypadku zatrudnienia w kilku uczelniach status uczelni będącej podstawowym miejscem pracy może uzyskać tylko jedna z nich. Fakt zamieszczenia takiego zapisu w więcej niż jednej umowie o pracę z uczelnią będzie można łatwo stwierdzić za pomocą Zintegrowanego Systemu Informacji o Szkolnictwie Wyższym i Nauce POL-on[53], przy usiłowaniu wprowadzenia kolejnego wpisu w tym zakresie. W przypadku wprowadzenia takiego rozwiązania w więcej niż jednej umowie o pracę, status podstawowego miejsca pracy należy stwierdzić w odniesieniu do ostatnio wskazanej uczelni, gdzie decydująca będzie data zawarcia umowy o pracę czy też aneksu do umowy ze zmianą w przedmiotowym zakresie. Wskazanie uczelni będącej podstawowym miejscem pracy ma charakter oświadczenia woli i można je również kwalifikować jako oświadczenie wyboru. A skoro zgodnie z p.s.w.n. można wskazać tylko jedną uczelnię jako podstawowe miejsce pracy, to ostatnie wskazanie zastępuje pierwsze. Uczelnia u której dotychczas nauczyciel akademicki był zatrudniony w podstawowym miejscu pracy jest jak najbardziej uprawniona do tego, by zastosować wobec takiego nauczyciela stosowne konsekwencje służbowe z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie, o czym będzie jeszcze mowa poniżej. Kategoria podstawowego miejsca pracy ma charakter prawny ponieważ jeżeli nie zostanie to jednoznacznie wskazane w umowie o pracę, zatrudnienie w uczelni

[53] Informacja o podstawowym miejscu pracy, jak również miejscu dodatkowego zatrudnienia jest obligatoryjnym elementem wykazu nauczycieli akademickich, innych osób prowadzących zajęcia, osób prowadzących działalność naukową oraz osób biorących udział w jej prowadzeniu, stanowiącym element Zintegrowanego Systemu Informacji o Szkolnictwie Wyższym i Nauce POL-on.

w pełnym wymiarze czasu pracy nie daje podstawy do uznania jej za podstawowe miejsce pracy. Bez takiego zapisu w umowie nie można taktować uczelni jako podstawowego miejsca pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami nawet gdyby nauczyciel akademicki był zatrudniony tylko w jednej uczelni[54].

Tak jak wskazano powyżej, istnieje możliwość zmiany oświadczenia o wskazaniu uczelni jako podstawowego miejsca pracy, co jest prawem pracownika i musi się wiązać z propozycją zmiany treści dotychczasowej umowy. Zmiana w tym zakresie powinna być dokonana w formie aneksu do umowy o pracę. Uczelnia nie ma obowiązku wyrażenia na powyższe zgody i nie ma również prawnego obowiązku uzasadniania swojej decyzji. Bez wątpienia nie będzie w interesie uczelni wyrażanie takiej zgody. Tym niemniej, jeżeli będzie chciała zatrzymać danego nauczyciela akademickiego to taką zgodę będzie mogła udzielić.

Jednostronna zmiana uczelni jako podstawowego miejsca pracy na inną uczelnię bez zgody tej uczelni i bez poinformowania jej o tym fakcie stanowi rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co w efekcie będzie mogło skutkować rozwiązaniem umowy o pracę lub/i skierowaniem sprawy do rzecznika dyscyplinarnego celem wszczęcia postępowania wyjaśniającego. Zawsze w takim wypadku rektor może również po uprzednim wysłuchaniu nauczyciela akademickiego nałożyć na niego karę upomnienia bez konieczności kierowania sprawy do rzecznika dyscyplinarnego[55].

W przypadku z kolei, gdy pracownik poinformuje uczelnię o zmianie wskazania w przedmiotowym zakresie, uczelnia może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę jako przyczynę wskazując „zmianę wskazania uczelni jako podstawowego miejsca pracy”[56]. Przyczyna taka jak najbardziej stanowi uzasadnioną podstawę rozwiązania stosunku pracy.

Podsumowując powyższe rozważania należy wskazać, że podstawowy element umowy o pracę w postaci wskazania czy dana uczelnia jest podstawowym miejscem pracy nauczyciela akademickiego ma doniosłe znaczenie i naruszenia w tym zakresie mogą skutkować poważnymi konsekwencjami służbowymi z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie dlatego też nie można go bagatelizować.

---

[54] B. Cudowski [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, pod red. W. Sanetry, Warszawa 2015, s. 232.
[55] Tamże.
[56] D. Książek [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce [w:] Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020, art. 120 [https://sip.lex.pl/#/ 12.12.2022].

2.2.2. Dodatkowe miejsce pracy nauczycieli akademickich

Przechodząc do dodatkowego zatrudnienia nauczyciela akademickiego należy wskazać, że przepis art. 125 p.s.w.n. statuuje ograniczenie wolności pracy o charakterze względnym i bezwzględnym[57]. Jest to przepis szczególny w stosunku do art. 65 ust. 1 Konstytucji RP, zgodnie z którym każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Jako norma *lex specialis* regulacja ta nie może być interpretowana rozszerzająco, a wszelkie wątpliwości należy rozstrzygać na rzecz konstytucyjnej wolności pracy.

Regulacja, o której mowa w art. 125 p.s.w.n. dotyczy wszystkich grup nauczycieli akademickich, zarówno badawczo-dydaktycznych, jak również badawczych i dydaktycznych, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub na podstawie mianowania.

Warunkiem objęcia nauczyciela akademickiego przedmiotową regulacją jest zatrudnienie w uczelni publicznej, która jest jego podstawowym miejscem pracy. Jeżeli żadna zatrudniająca nauczyciela akademickiego uczelnia nie zostanie wskazana jako podstawowe miejsce pracy to ten przepis nie będzie go dotyczył i tych miejsc pracy, nawet w pełnym wymiarze czasu pracy może mieć wiele. W przypadku jednak zatrudnienia nauczyciela akademickiego w uczelni publicznej, która jest jego podstawowym miejscem pracy, po uzyskaniu zgody rektora, może on podjąć lub kontynuować zatrudnienie w ramach stosunku pracy tylko u jednego dodatkowego pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową – tu mamy do czynienia z zakazem względnym. Z powyższego zapisu wynika też zakaz bezwzględny zatrudnienia się przez nauczyciela akademickiego u więcej niż jednego pracodawcy prowadzącego taką działalność bowiem zgoda może dotyczyć wyłącznie jednego dodatkowego pracodawcy. Bez wątpienia jest to ograniczenie wolności pracy.

Przedmiotową regulację stosuje się również do nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelni niepublicznej, o ile jej statut nie stanowi inaczej. Zatem w uczelni niepublicznej istnieje możliwości wprowadzenia w statucie przepisów umożliwiających swobodne podejmowanie dodatkowego zatrudnienia przez nauczycieli akademickich.

---

[57] B. Cudowski, *Zakres przedmiotowy ograniczeń dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach publicznych*, PZP 2019, nr 9, s. 19.

W tym miejscu należy się odnieść do pojęcia pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową. Pracodawcami prowadzącymi działalność dydaktyczną są przede wszystkim uczelnie, ale również jednostki i placówki oświatowe oraz te jednostki naukowe, które prowadzą studia doktoranckie i szkoły doktorskie. Wątpliwości budzi pojęcie pracodawcy prowadzącego działalność naukową. Należy stwierdzić, że w przedmiotowym przepisie posłużono się obiegowym pojęciem, które już nie występuje w obowiązującym porządku prawnym bowiem takich jednostek nie ma, co może powodować poważne trudności w jego stosowaniu. Taki sposób formułowania przepisów, których nieprzestrzeganie może stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy należy uznać za niedopuszczalny z punktu widzenia legislacyjnego. Jednostki takie jak Polska Akademia Nauk, czy też instytuty badawcze prowadzą badania naukowe i prace rozwojowe, co nie jest tożsame z prowadzeniem działalności naukowej. Tym niemniej, w przypadku woli zatrudnienia w takich jednostkach zasadne jest ubieganie się o uprzednią zgodę rektora na dodatkowe zatrudnienie w trybie art. 125 p.s.w.n. celem uniknięcia konieczności wdawania się w spór sądowy z pracodawcą. Co istotne, pojęcie pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową dotyczy zarówno krajowych, jak również zagranicznych podmiotów jeżeli prowadzą taką działalność. W tym przypadku nie będzie już możliwe zweryfikowanie tego faktu w Zintegrowanym Systemie Informacji o Szkolnictwie Wyższym i Nauce POL-on, tak jak to ma miejsce w przypadku podmiotów krajowych. Zatem zasadne byłoby zarówno dokonanie zmiany dostosowującej do obowiązującego porządku prawnego, jak również doprecyzowanie tego przepisu poprzez ograniczenie do podlegających weryfikacji podmiotów krajowych.

Ponadto wątpliwości budzi dopuszczalność podjęcia zatrudnienia u pracodawcy, który co prawda prowadzi działalność dydaktyczną lub naukową, ale zatrudnienie dotyczy zupełnie innego rodzaju pracy w stosunku do nauczyciela akademickiego, jak na przykład informatyka czy radcy prawnego, czyli w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. W ocenie autorki, mimo wszystko w takim przypadku wykładnia językowa zobowiązuje pracownika do wystąpienia o zgodę na takie zatrudnienie w trybie, o którym mowa w przepisie art. 125 p.s.w.n.[58].

[58] Odmienne stanowisko w tej kwestii wyraził sędzia Sądy Najwyższego Walerian Sanetra w komentarzu do uchylonej p.s.w., który jawi się jako aktualny z uwagi na podobieństwo regulacji z p.s.w.n. (patrz dalej: *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, pod red. W. Sanetry, M. Wierzbowskiego, Warszawa 2013), jak również B. Cudowski w artykule pt.: *Zakres przedmiotowy ograniczeń dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach publicznych* (PZS 2019, nr 9, s. 20-21).

Na tle wykładni art. 125 ust. 1 p.s.w.n. powstaje również problemem dotyczący sprecyzowania charakteru dodatkowego zatrudnienia. Nie budzi żadnych wątpliwości, że przepis ten dotyczy zatrudnienia na podstawie umów o pracę czy też aktów mianowania, bez względu na to czy są one terminowe czy też nie i bez względu na wymiar etatu. Zastosowane w przepisie pojęcie „zatrudnienie" może prowadzić jednak do wniosku, że ma on zastosowanie także do zatrudnienia o charakterze cywilnoprawnym oraz administracyjnoprawnym, do czego należałoby się skłonić przy takiej a nie innej konstrukcji prawnej[59]. W ocenie autorki nie taki jednak był cel tej regulacji, aby każdy nauczyciel akademicki, który ma mieć powierzone na przykład sporządzenie recenzji w postępowaniu o nadanie stopnia naukowego miał się ubiegać uprzednio u rektora uczelni, która stanowi dla niego podstawowe miejsce pracy, o zgodę na dodatkowe zatrudnienia właśnie w takim, jednorazowym charakterze, które co więcej - jako pracownik naukowy - jest zobowiązany podjąć na mocy art. 183 p.s.w.n.[60]. Niejednokrotnie jest, że wspomniani recenzenci w tym samym czasie mogą mieć powierzonych kilka recenzji do sporządzenia, co by było niemożliwe z punktu widzenia dopuszczalnego tylko jednego dodatkowego miejsca pracy. Co więcej, taka procedura też by dotyczyła na przykład jednorazowych wykładów. Gdyby uznać, że nauczyciele akademiccy powinni w takich sytuacjach ubiegać się o zgody na dodatkowe zatrudnienie to rektorzy nie robili by nic innego jak tylko rozpatrywali wnioski w tym zakresie. Nie bez znaczenia są tutaj również ustawowe terminy na rozpatrzenie wniosku przez rektora i na sporządzenie recenzji oraz konsekwencje za naruszenie tych przepisów, które mogą być bardzo dotkliwe[61]. Mając na uwadze całokształt opisanego wątku związanego z pojęciem „zatrudnienie" należałoby się skłonić ku takiej interpretacji omawianej regulacji, że wymagana

[59] K. Baran, M. Lekston, *Konstrukcja dodatkowego miejsca pracy nauczyciela akademickiego*, „Roczniki Administracji i Prawa: teoria i praktyka" 2021, nr 2, s. 369. Odmienny pogląd wyraził B. Cudowski (*Zakres przedmiotowy ograniczeń dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach publicznych*, PZS 2019, nr 9, s. 20-21), gdzie jednoznacznie stwierdził, że przepis ten dotyczy tylko i wyłącznie stosunku pracy na podstawie umowy o pracę lub aktu mianowania.

[60] Nauczyciel akademicki nie może bez uzasadnionej przyczyny uchylić się od pełnienia funkcji promotora, promotora pomocniczego, recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora, a także funkcji recenzenta w postępowaniach prowadzonych przez Radę Doskonałości Naukowej (art. 283 ust. 2 p.s.w.n.)..

[61] W doktrynie funkcjonuje również odmienny pogląd, zgodnie z którym zgoda rektora nie będzie potrzebna na podjęcie i kontynuowanie zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej, niezależnie od wymiaru czasu pracy, także u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową (patrz: M. Bąba [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, pod red. P. Chmielnickiego, P. Steca, LEX/el. 2017 [https://sip.lex.pl/#/ 14.12.2022].

procedura dotyczy zatrudnienia w ramach stosunku pracy i zmiana legislacyjna powinna w tym kierunku być dokonana.

W tym miejscu należy podkreślić, że u innych kategorii pracodawców, którzy nie prowadzą działalności dydaktycznej lub naukowej, nauczyciel akademicki może podjąć zatrudnienie bez jakichkolwiek ograniczeń[62], co nie jest zgodne z opisaną powyżej zasadą w której wskazano, że na najmniej angażujące zajęcie na innej uczelni w postaci na przykład 1,5-godzinnego gościnnego wykładu otwartego nauczyciel akademicki powinien mieć zgodę rektora w zatrudniającej go w podstawowym miejscu pracy uczelni ze wszystkimi tego konsekwencjami - w przypadku niedopełnienia obowiązków w tym zakresie. Zdecydowanie bardziej angażującym i zakłócającym pracę nauczyciela akademickiego w uczelni macierzystej będzie zatrudnienie go u innego pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy, co z technicznego punktu widzenia związanego z normami czasu pracy może spowodować, że odbędzie się to kosztem jego czasu pracy na uczelni (z uwagi na zadaniowy system czasu pracy), w którym powinien wykonywać obowiązki naukowe i organizacyjne. W ocenie autorki, ograniczenie konstytucyjnej zasady wolności pracy z jednej strony dyskryminuje tych nauczycieli akademickich, którzy chcą pracować w tym samym charakterze, tj. jako nauczyciele akademiccy, a z drugiej strony nie zostaje osiągnięty cel tego przepisu bowiem taki nauczyciel może się zaangażować bez żadnych ograniczeń u pracodawcy nieprowadzącego przedmiotowej działalności, co może ale nie musi być kosztem jakości pracy na uczelni.

Przedmiotowa regulacja nie reguluje okresu na jaki rektor może wyrazić zgodę w przypadku dodatkowego zatrudnienia nauczyciela akademickiego, jak to ma miejsce w odniesieniu do dodatkowego zatrudnienia rektora, o czym będzie mowa poniżej. Oznacza to, że rektor może wyrazić zgodę na dodatkowe zatrudnienie na dowolny okres, czy to okres roku akademickiego czy to okres swojej kadencji, a także na czas nieokreślony. Z reguły jednak rektorzy udzielają zgód czasowych na dany rok akademicki, co należy podkreślić - jest jak najbardziej dopuszczalne - jednak w sposób istotny wpływa na stabilność dodatkowego zatrudnienia. W przypadku odmowy wydania kolejnej zgody, bez zmiany sytuacji zawodowej pracownika związanej na przykład z wywiązywaniem się przez niego z obowiązków służbowych, i skierowania przez nauczyciela powództwa o wyrażenia przez sąd zgody w imieniu pracodawcy na dodatkowe zatrudnienie możliwe

[62] K. Baran, M. Lekston, *Konstrukcja*…, s. 365.

jest zakwalifikowanie takiej sytuacji przez sąd jako nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 k.p.

Przepis art. 125 ust. 3 p.s.w.n. określa pracodawców, w przypadku których nie będzie konieczne ubieganie się o zgodę na dodatkowe zatrudnienie. Pierwszą kategorią pracodawców są podmioty, z którymi uczelnia nawiązała współpracę na podstawie umowy lub porozumienia albo dla których jest organem prowadzącym, założycielem lub udziałowcem[63]. Tu należy zwrócić uwagę na fakt, że współpraca może się opierać wyłącznie na ramowym porozumieniu o współpracy czy też umowy zawiązującej konsorcjum do realizacji konkretnego projektu. Tego typu porozumienia, często zawarte wiele lat wcześniej, które niejednokrotnie nie mają praktycznego znaczenia, umożliwiają nauczycielom akademickim podejmowanie dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora. Z punktu widzenia przedmiotowego przepisu, jak również interesu uczelni przejawiającego się w chęci decydowania o podejmowaniu dodatkowego zatrudnienia przez zatrudnionych nauczycieli akademickich, warto jest dokonać przeglądu umów łączących uczelnię z podmiotami prowadzącymi działalność dydaktyczną lub naukową i rozważyć rozwiązanie lub wypowiedzenie niektórych z nich.

Zgoda rektora na podjęcie dodatkowego zatrudnienia nie jest również wymagana w urzędach administracji publicznej[64] czy też instytucjach kultury[65]. W praktyce regulacja ta ma zastosowanie tylko wtedy, gdy wyliczone enumeratywnie urzędy oraz instytucje kultury prowadziłyby działalność dydaktyczną lub naukową, co *de facto* będzie rzadkością bowiem nie jest to ich podstawową działalnością. Można sobie jednak wyobrazić organizowanie różnego rodzaju kursów specjalistycznych, będących formą

[63] Szerzej na ten temat: Wieczorek M., *Niektóre prawne problemy dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich* [w:] *Świadczenie pracy jako przedmiot zobowiązania umownego*, pod red. R. Freya, Kielce 2014.

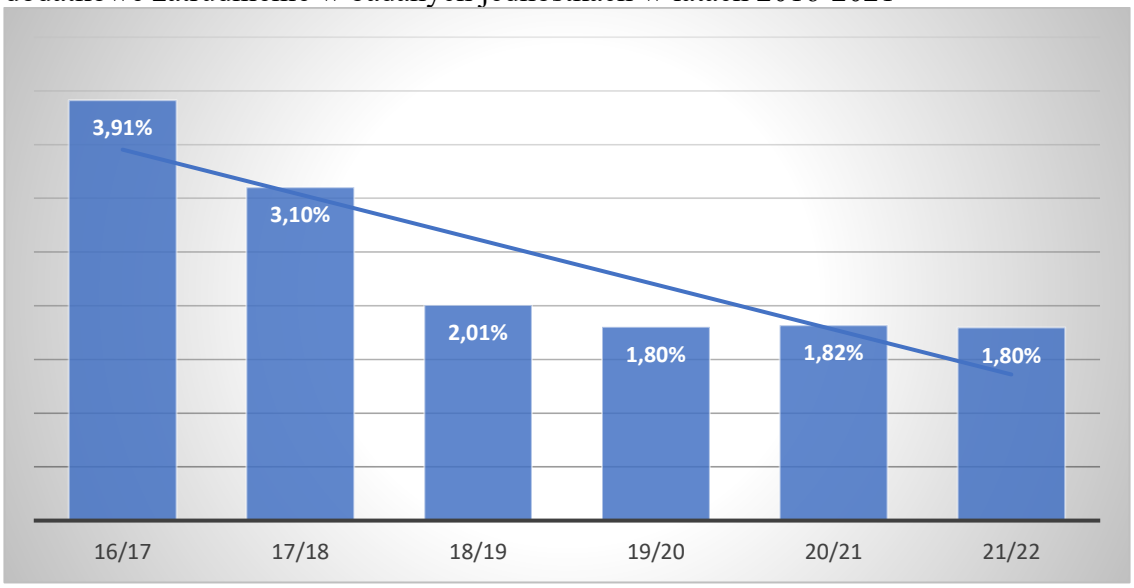
[64] Wymienionymi urzędami administracji publicznej są: kancelarie Sejmu, Senatu, Prezydenta RP, Trybunału Konstytucyjnego, Sąd Najwyższy, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Biuro Rzecznika Praw Dziecka, Biuro Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców, Biuro Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji, Prokuratoria Generalna, Krajowe Biuro Wyborcze, regionalne izby obrachunkowe, Urząd Ochrony Danych Osobowych, Instytut Pamięci Narodowej – Komisja Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu, kancelaria Prezesa Rady Ministrów, urzędy ministrów i przewodniczących komitetów wchodzących w skład Rady Ministrów oraz urzędów centralnych administracji rządowej oraz Rządowe Centrum Legislacji.

[65] Z uwagi na brak definicji instytucji kultury w p.s.w.n. należy odwołać się do art. 2 ustawy z dnia 25 października 1991 r. *o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej* (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 194), zgodnie z którym formami organizacyjnymi działalności kulturalnej są: teatry, opery, filharmonie, orkiestry, domy kultury, ogniska artystyczne, galerie sztuki oraz ośrodki badań i dokumentacji w różnych dziedzinach kultury.

kształcenia czy też prowadzenie różnego rodzaju badań naukowych wspólnie z jednostką badawczą. Wymóg uzyskania zgody rektora na dodatkowe zatrudnienie nie jest wymagany również od nauczycieli akademickich podejmujących zatrudnienie w jednostkach oświatowych[66].

Analizując wyniki badań przeprowadzonych na wspomnianych trzynastu uczelniach publicznych, należy wskazać, że liczba nauczycieli akademickich posiadających zgodę rektora na dodatkowe zatrudnienie jest niewielka i w okresie od roku akademickiego 2016/2017 do roku akademickiego 2021/2022 stanowiła jedynie od 3,9 do 1,8% wszystkich zatrudnionych nauczycieli. Co należy zauważyć, na przestrzeni objętych badaniem lat ten odsetek zmniejszył się o połowę i poziom, na którym się utrzymuje można uznać za stały (wykres 17).

Wykres 17: Odsetek nauczycieli akademickich posiadających zgodę rektora na dodatkowe zatrudnienie w badanych jednostkach w latach 2016-2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych badanych uczelni

[66] Jednostkami, o których mowa w ustawie z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1082 ze zm.) są: przedszkola, szkoły podstawowe, ponadpodstawowe i artystyczne, placówki oświatowo-wychowawcze, placówki kształcenia ustawicznego, praktycznego, ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego, placówki artystyczne, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, młodzieżowe ośrodki wychowawcze, młodzieżowe ośrodki socjoterapii, specjalne ośrodki szkolno-wychowawcze oraz inne tego typu placówki, placówki zapewniające opiekę i wychowanie uczniom w okresie pobierania nauki poza stałym miejscem zamieszkania (internaty), placówki doskonalenia nauczycieli, biblioteki doskonalenia nauczycieli, biblioteki pedagogiczne oraz kolegia pracowników służb społecznych.

Przechodząc do procedury ubiegania się o zgodę rektora na dodatkowe zatrudnienie należy zacząć od formy wniosku nauczyciela akademickiego o zgodę rektora. Regulacja w p.s.w.n. nie odnosi się do tej kwestii, wobec czego przepisy wewnętrzne obowiązujące na uczelni, tj. statut uczelni albo regulamin pracy mogą określić formę, w tym również wzór wniosku o zgodę na dodatkowe zatrudnienie. Co należy podkreślić, w formularzu wniosku o taką zgodę, z uwagi na brak ustawowej legitymacji, nie mogą znaleźć się dodatkowe informacje dotyczące statusu pracowniczo-organizacyjnego u „dodatkowego" pracodawcy, takie jak forma zatrudnienia, rodzaj umowy o pracę, rodzaj pracy, wysokość wynagrodzenia i inne. Nauczyciel akademicki nie jest zobowiązany do podawania takich informacji a uczelnia nie jest uprawniona, aby ich żądać.

W dalszej kolejności należy wskazać, że przepis art. 125 p.s.w.n. nie wymaga prowadzenia w procedurze ubiegania się o dodatkowe zatrudnienie konsultacji z uczelnianymi podmiotami o charakterze kolegialnym czy też związkami zawodowymi, co również może być uwzględnione w wymienionych aktach wewnętrznych uczelni. W ocenie autorki elementem niezbędnym jest opiniowanie takiego wniosku przez kierownika jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest nauczyciel akademicki. Z jednej strony jego stanowisko może mieć wpływ na decyzję rektora w przedmiotowym zakresie, a z drugiej strony powinien mieć wiedzę o dodatkowej działalności zawodowej pracownika, który mu podlega.

Wspomniany przepis określa termin, w którym rektor powinien taki wniosek nauczyciela akademickiego rozpatrzeć i są to dwa miesiące od dnia wystąpienia o jego zgodę na dodatkowe zatrudnienie. W tym terminie rektor wyraża zgodę albo odmawia jej wyrażenia. W przypadku bezskutecznego upływu powyżej wskazanego terminu nie mamy do czynienia z fikcją prawną w postaci domniemania wyrażenia zgody natomiast może mieć zastosowania przepis art. 189 k.p.c. uprawniający nauczyciela akademickiego do wystąpienia do sądu pracy z powództwem o ustalenie prawa do dodatkowego zatrudnienia.

W tym miejscu należy podkreślić, że zgoda lub odmowa udzielenia zgody na dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego nie jest decyzją administracyjną rektora i nauczyciel akademicki, któremu rektor odmówił zgody, nie może skutecznie żądać ponownego rozpatrzenia sprawy.

Odmowa wyrażenia zgody na dodatkowe zatrudnienie wymaga uzasadnienia. Uzasadnienie powinno zawierać co najmniej jedną przyczynę odmowy wydania zgody, która z kolei powinna być – jak przy przyczynach wypowiedzenia – rzeczywista, istotna i konkretna. Przepis art. 125 p.s.w.n. nie wskazuje katalogu przyczyn uprawniających do odmowy wyrażenia takiej zgody. W ocenie autorki, w ślad za p.s.w., taką przyczyną mogłaby być sytuacja, w której podjęcie dodatkowego zatrudnienia skutkowałoby dysfunkcjonalizacją działalności jednostki organizacyjnej uczelni, w której zatrudniony jest dany nauczyciel akademicki. Taka dysfunkcjonalizacja mogłaby być zarówno wymiaru organizacyjnego, jak również personalnego. Kolejną przyczyną uprawniającą do odmowy wyrażenia zgody na dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego mogłoby być wykorzystywanie mienia uczelni do realizacji obowiązków w dodatkowym miejscu zatrudnienia bądź też ograniczenie jego aktywności badawczej. Taką przyczyną mogłaby być również działalność konkurencyjna uczelni, w której miałaby być świadczona praca w dodatkowym miejscu pracy wobec uczelni macierzystej i to zarówno w obszarze naukowo-badawczym, jak również dydaktycznym[67].

Jak ważne jest uzyskanie zgody rektora na dodatkowe zatrudnienia nauczyciela akademickiego można ocenić przez pryzmat przepisu art. 123 ust. 1 pkt 2 p.s.w.n., zgodnie z którym rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim, który podjął lub wykonuje dodatkowe zatrudnienie bez jego zgody. Uprawnienie rektora do rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z tej przyczyny ma charakter fakultatywny, co oznacza, że to rektor w każdej konkretnej sprawie będzie decydować, czy z tego prawa skorzysta. W tym miejscu należy zaznaczyć, że uzyskanie zgody rektora w trakcie zatrudnienia uniemożliwia rozwiązanie stosunku pracy z tej przyczyny. Dodatkowo, naruszenie przepisu art. 125 p.s.w.n., jako naruszenie obowiązków nauczyciela akademickiego, stanowi również podstawę odpowiedzialności dyscyplinarnej.

Na zakończenie należy wskazać, że nauczyciel akademicki prowadzący działalność gospodarczą jest zobowiązany poinformować o tym rektora uczelni, która jest jego podstawowym miejscem pracy. Wobec braku wskazania w przepisach terminu, w którym należy dopełnić tego obowiązku informacyjnego należy przyjąć, że takie poinformowanie powinno mieć miejsce w dniu podjęcia prowadzenia tej działalności gospodarczej. Nie

[67] K. Baran, M. Lekston, *Konstrukcja*…, s. 370-371.

zostało również sprecyzowane w jakiej formie nauczyciel akademicki powinien tego dokonać, co oznacza, że forma jest dowolna. Za uchybienie temu obowiązkowi nie ma żadnych sankcji poza możliwą odpowiedzialnością dyscyplinarną[68].

Podsumowując, należy wskazać, że obowiązek ubiegania się o zgodę rektora dotyczy tylko podmiotów prowadzących działalność naukową lub dydaktyczną, a więc przede wszystkim wszelkiego rodzaju uczelni, instytutów oraz placówek badawczych, w tym również zagranicznych[69]. Z uwagi na kontrowersyjny przepis dotyczący formy zatrudnienia w takich jednostkach, patrząc z perspektywy nauczyciela akademickiego, rekomenduje się uprzednie ubieganie się o zgodę na dodatkowe zatrudnienie, zarówno na podstawie stosunku pracy, jak również stosunków cywilnoprawnych i administracyjnoprawnych, celem uniknięcia konsekwencji związanych z niedopełnieniem obowiązków w tym zakresie.

Odnosząc się do samej treści omawianego przepisu, rekomenduje się dokonanie następujących zmian:

- zastąpienie pojęcia pracodawcy prowadzącego działalność naukową pojęciem pracodawcy prowadzącego badania naukowe i prace rozwojowe,

- doprecyzowanie, że przepis ten dotyczy pracodawców krajowych,

- doprecyzowanie okresu, na który rektor może wyrazić zgodę na dodatkowe zatrudnienie, na przykład poprzez wskazanie, że do upływu czterech miesięcy od zakończenia kadencji rektora.

2.2.3. Dodatkowe zatrudnienie rektora

Omawiana regulacja zawiera przepisy szczególne w odniesieniu do osoby sprawującej funkcję rektora. Tu regulacja jest odmienna niemal w każdym zakresie. Po pierwsze, rektor, który chce podjąć się zajęcia zarobkowego jest zobowiązany uzyskać uprzednią zgodę rady uczelni. To właśnie rada uczelni jest organem wyrażającym rektorowi zgodę na taką dodatkową formę zatrudnienia. W przypadku rektora obowiązek uzyskania zgody rady uczelni dotyczy wykonywania jakiegokolwiek zajęcia

[68] J. Zieliński [w:] H. Izdebski, J. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, wyd. III, LEX/el. 2023, art. 125 [https://sip.lex.pl/#/ 10.09.2022].

[69] K. Baran [w:] A. Bocheńska, I. Florczak, Z. Góral, D. Książek, T. Kuczyński, M. Lekston, A. Musiała, T. M. Nycz, I. Sierocka, K. Ślebzak, E. Ura, D. Wajda, K. Baran, *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2020, art. 125 [https://sip.lex.pl/#/ 14.12.2022].

zarobkowego. Pojęcie dodatkowego zajęcia zarobkowego obejmuje wszystkie odpłatne podstawy zatrudnienia[70], niezależnie od formy zatrudnienia – pracowniczego, cywilnoprawnego czy też administracyjnoprawnego, jak również profilu działalności podmiotu zatrudniającego – tu nie ma ograniczenia do podmiotów prowadzących działalność dydaktyczną i/lub naukową. Tak więc do tej kategorii nie zalicza się jedynie zatrudnienia w ramach wolontariatu. Konstrukcja tego przepisu uprawnia do twierdzenia, że rektor na podjęcie zatrudnienia u pracodawców, w przypadku których nauczyciele akademiccy nie są zobowiązani do ubieganie się o zgodę na dodatkowe zatrudnienie, musi także uzyskać zgodę rady uczelni.

W przeciwieństwie od regulacji dotyczącej zgody na dodatkowe zatrudnienie nauczycieli akademickich, zgoda na wykonywanie zajęcia zarobkowego przez rektora jest wydawana na ustawowo określony czas – okres kadencji, a w przypadku powołania nauczyciela akademickiego do pełnienia funkcji rektora kolejnej kadencji – okres, którego dotyczy zgoda, ulega przedłużeniu o cztery miesiące celem umożliwienia mu przeprocedowania nowego wniosku o zgodę, ewentualnie na formalne zakończenie zatrudnienia u dodatkowego pracodawcy.

Konsekwencje nieuzyskania zgody na dodatkowe zajęcie zarobkowe przez nauczyciela akademickiego sprawującego funkcję rektora są zdecydowanie bardziej dolegliwe od tych, które odnoszą się do pozostałych nauczycieli akademickich. Rektor zobowiązany jest zaprzestać wykonywania dodatkowego zajęcia zarobkowego w terminie czterech miesięcy od dnia rozpoczęcia kadencji jeżeli zgody na kontynuowanie takiego zatrudnienia nie otrzyma od rady uczelni. W przypadku gdy tego nie zrobi, jak również podejmie się takiego dodatkowego zajęcia zarobkowego w trakcie sprawowania mandatu rektora nie posiadając zgody rady uczelni, sprawowany przez niego mandat rektora wygasa z mocy prawa z dniem doręczenia stwierdzenia tego faktu przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki[71]. W przypadku rektora wystarczy, że podejmie się on pełnienia funkcji recenzenta w postępowaniu o nadanie stopnia naukowego bez uzyskania uprzedniej zgody rady uczelni – do czego jak już powyżej było wspominane nauczyciel akademicki jest zobowiązany na mocy p.s.w.n., a sprawowany

[70] Należy podkreślić, że pojęcie dodatkowego zajęcia zarobkowego jest bowiem bardzo szerokie i obejmuje na przykład sporządzenie recenzji rozprawy doktorskiej czy udział w projekcie badawczym.
[71] J. Zieliński [w:] H. Izdebski, J. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, LEX/el. 2021, art. 125 [https://sip.lex.pl/#/ 14.12.2022].

przez niego mandat rektora wygaśnie z mocy prawa[72]. Bardzo istotne jest wystąpienie do rady uczelni z prawidłowo określonym we wniosku zakresem dodatkowego zajęcia zarobkowego, aby nie dopuścić do sytuacji, w której udzielona zgoda nie będzie akurat obejmowała danego zajęcia lub będzie je obejmowała ale zgoda będzie dotyczyć innego podmiotu. Wymienione konsekwencje, jak już zostało wskazane, następują z mocy prawa i nie ma już tutaj znaczenia kwestia woli w tym zakresie właściwego ministra.

Podsumowując ten wątek należy stwierdzić, że przepisy dotyczące dodatkowego zajęcia zarobkowego rektora są bardzo rygorystyczne. Pomijając kwestię, że osoba sprawując funkcję rektora powinna przede wszystkim skupić na tej funkcji, to jednak tak podstawowe dodatkowe zajęcia, których podjęcia się nakazuje sama p.s.w.n., jak na przykład pełnienie funkcji recenzenta w postepowaniu o nadanie stopnia naukowego, powinny być dopuszczalne również dla rektora bez obowiązku ubiegania się o uprzednią zgodę rady uczelni. Autorka rekomendowałaby pozostanie przy określeniu dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Wówczas nie byłoby potrzeby łagodzenia konsekwencji w postaci zmiany z obligatoryjnej na fakultatywną decyzji właściwego ministra o wygaśnięciu mandatu rektora.

2.3. Czas pracy nauczycieli akademickich

Nauczycieli akademickich z mocy prawa obowiązuje system zadaniowego czasu pracy, będący formą zadaniowego systemu czasu pracy uregulowanego w k.p.[73]. Regulacja ta jest jednak odmienna od kodeksowej i błędem byłoby ich utożsamianie. Choć sama konstrukcja prawna nie zmieniła się znacząco od uprzednio obowiązującej[74],

[72] Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 9 lutego 2021 r., II SA/Wa 811/20, LEX nr 3179392.

[73] Zgodnie z art. 140 k.p., w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Wówczas pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 k.p,. a więc ośmiogodzinną normę dzienną, 40-godzinną normę tygodniową oraz okres rozliczeniowy nieprzekraczający czterech miesięcy.

[74] W poprzednim stanie prawnym, zgodnie z art. 130 ust. 1 p.s.w. czas pracy nauczyciela akademickiego był kształtowany zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych, a każdy z tych obszarów w wymiarze uzależnionym od grupy pracowników, w której był zatrudniony. W doktrynie rozwiązanie to było traktowane jako pragmatyczne ujęcie zadaniowego systemu czasu pracy (patrz: Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2017 r., II PK 202/16, LEX nr 2337349, Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 14 lutego 2017 r., III AUa 1262/16, LEX nr 2272095, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r., I PK 25/15, LEX nr 1982395.). Szerzej na ten temat: M. Wieczorek, *Wybrane problemy przepisów o czasie pracy pracowników naukowo-dydaktycznych*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska" 2014, s. 177-191.

to jednak jednoznacznie stwierdzono, że nauczycieli akademickich obowiązuje zadaniowy system czasu pracy. Przepis ten dotyczy wszystkich rodzajów uczelni, w tym również uczelni niepublicznych. Przyjęcie w szkolnictwie wyższym zadaniowego systemu czasu pracy wynika przede wszystkim z niejednolitego czasu pracy w grupie nauczycieli akademickich w ciągu całego roku i jest uzasadnione rodzajem pracy, szczególnie w zakresie obowiązków dotyczących działalności naukowej oraz tych obowiązków z zakresu działalności organizacyjnej, które są związane z realizacją zajęć dydaktycznych, jak przygotowywanie programów nauczania, przygotowywanie i sprawdzanie prac zaliczeniowych. Wymienione rodzaje czynności pracowniczych mogą być wykonywane co do zasady w dowolnym dniu i o dowolnej porze, także w dniach, które w podstawowym systemie czasu pracy są dniami wolnymi od pracy. Ponadto argumentem za przyjęciem w stosunku do nauczycieli akademickich systemu zadaniowego czasu stanowi również organizacja pracy nauczycieli akademickich i brak realnych możliwości weryfikacji wymiaru obowiązków innych niż dydaktyczne. Tym niemniej należy podkreślić, że również nauczycieli akademickich obowiązują normy czasu pracy, o których mowa w art. 129 §1 k.p., to jest czas pracy nauczyciela akademickiego nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, jak również normy odpoczynku, o których mowa w art. 132 § 1 k.p. i art. 133 § 1 k.p., to jest prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego oraz prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

Co bardzo istotne, w stosunku do nauczycieli akademickich wyłączono konstrukcję okresu rozliczeniowego. Jako konstrukcję o charakterze substytucyjnym można traktować okres roku akademickiego, po zakończeniu którego następuje rozliczenie zrealizowanych godzin dydaktycznych, w tym również godzin ponadwymiarowych.

Regulacja dotycząca czasu pracy nauczycieli akademickich określa również roczny wymiar zajęć dydaktycznych dla pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych. Roczny wymiar zajęć dydaktycznych ustala się na okres roku akademickiego. Oznacza to, że wymiar pensum dydaktycznego nauczyciela akademickiego, który został zatrudniony tylko na część roku akademickiego oblicza się proporcjonalnie do okresu trwania zatrudnienia. W przypadku przekroczenia tak

ustalonego wymiaru zajęć dydaktycznych, wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe staje się wymagalne w dniu ustania stosunku pracy, a nie dopiero po rozliczeniu zrealizowanych godzin dydaktycznych w danym roku akademickim.

Należy zauważyć, że zróżnicowano wymiar zajęć dydaktycznych w zależności od przynależności do grupy pracowniczej. Następnie, wymiar zajęć dydaktycznych został uzależniony do zajmowanego stanowiska w danej grupie. Co istotne, omawiane przepisy ustawy określają wyłącznie górną granicę wymiaru zajęć dydaktycznych, zaś w wewnętrznych aktach uczelni, konkretnie w regulaminie pracy, istnieje możliwość określenia pensum dla jej pracowników w niższym wymiarze.

Maksymalny wymiar zajęć dydaktycznych dla pracowników badawczo-dydaktycznych wynosi 240 godzin rocznie. Dodatkowo, w tej grupie pracowniczej dla pracowników zatrudnionych na stanowisku profesora pensum zostało obniżone do 180 godzin rocznie. Natomiast w grupie pracowników dydaktycznych maksymalny roczny wymiar zajęć dydaktycznych wynosi 360 godzin. W tej grupie pracowników z kolei dla pracowników zatrudnionych na stanowisku lektora lub instruktora podwyższono pensum do maksymalnie 540 godzin rocznie. W tym miejscu należy wskazać, że jedna godzina dydaktyczna wynosi 45 minut.

Jak już zostało wspomniane wyżej, można zobowiązać nauczycieli akademickich do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych[75]. Praca w godzinach ponadwymiarowych dotyczy realizacji tej części obowiązków dydaktycznych nauczyciela akademickiego, które obejmują wykonywanie zajęć dydaktycznych. Obowiązek ten można nałożyć w przypadku, gdy wystąpi szczególny przypadek uzasadniony koniecznością realizacji programu studiów. Podobnie jak w przypadku podstawowego wymiaru godziny dydaktycznych, p.s.w.n. określa maksymalny wymiar godzin ponadwymiarowych, do wykonania których można zobowiązać nauczyciela akademickiego bez uzyskania jego uprzedniej zgody. Tutaj również ten wymiar jest uzależniony od grupy pracowniczej, w której nauczyciel akademicki jest zatrudniony i tak w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych granica ta nie może przekroczyć 1/4 rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych, a w grupie pracowników dydaktycznych –

[75] Praca ponadwymiarowa jest pojęciem szerszym i obejmuje godziny pracy przekraczającej wymiar czasu pracy obowiązujący danego pracownika zgodnie z przepisami prawa lub umowy o pracę. W przypadku nauczycieli akademickich praca ponadwymiarowa dotyczy jedynie tej części czasu pracy nauczyciela akademickiego, która związana jest z realizacją obowiązków dydaktycznych.

1/2 rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych tej grupy. Ponadto istnieje również możliwość powierzenia nauczycielowi akademickiemu prowadzenia większej liczby zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych ale już po uzyskaniu jego uprzedniej zgody. Zgoda nauczyciela akademickiego może być wyrażona w dowolnej formie, na przykład przez złożenie podpisu pod rocznym planem zajęć danego pracownika. Również w tym przypadku wprowadzono górną granicę godzin ponadwymiarowych, której wymiar jest uzależniony od grupy pracowniczej oraz zajmowanego stanowiska i która wynosi dwukrotność rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych[76]. Do przedmiotowej kwestii odniósł się również Sąd Najwyższy, który stwierdził, że szczególne przypadki, o których mowa w przepisie, dotyczą rzeczywistych i istotnych potrzeb pracodawcy związanych z realizacją programu dydaktycznego uczelni, które nie mogą sprowadzać się do tego, że uczelnia powierza już zatrudnionym nauczycielom akademickim zajęcia dydaktyczne w rozmiarze znacznie przekraczającym ustawowo określone limity godzin ponadwymiarowych i w ten sposób – kosztem drastycznego obciążenia pracowników zatrudnionych – oszczędza na zatrudnianiu kolejnych pracowników[77]. Takie znaczące zwiększenia limitu godzin ponadwymiarowych mogą dotyczyć sytuacji związanych z potrzebą dodatkowego obciążenia nauczyciela akademickiego, które są efektem na przykład objęcia godzin dydaktycznych uprzednio planowanych dla innego nauczyciela akademickiego albo godzin dydaktycznych nieprzewidzianych w chwili planowania obciążeń dydaktycznych związanych na przykład z utworzeniem dodatkowych grup studentów albo słuchaczy studiów podyplomowych, bądź też rozpoczęcia kształcenia na nowym kierunku czy specjalności.

[76] Wykładnia językowa przepisów regulujących maksymalny wymiar godzin ponadwymiarowych jaki można powierzyć nauczycielowi akademickiemu bez jego zgody i za jego zgodą może prowadzić do wniosku, że mają one charakter niezależny i można je sumować. Taki wniosek nie zasługuje na uwzględnienie. Omawiana konstrukcja prawna dotycząca maksymalnego wymiaru godzin ponadwymiarowych, jaką można powierzyć nauczycielowi akademickiemu bez jego zgody jest mechanizmem zwiększenia liczby godzin ponadwymiarowych, które można mu powierzyć za jego zgodą. Patrz szerzej: T. Jędrzejewski [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, pod red. J. Woźnickiego, Warszawa 2019, art. 127 [https://sip.lex.pl/#/ 18.12.2022].

[77] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2002 r., I PKN 632/01, OSNAPiUS 2004/10, poz. 172.

W tym miejscu należy również wspomnieć, że nie można zatrudniać w godzinach ponadwymiarowych nauczyciela akademickiego będącego w ciąży lub wychowującego dziecko do ukończenia przez nie ósmego[78] roku życia bez jego zgody[79].

Podsumowując wątek związany z czasem pracy nauczycieli akademickich należy wskazać, że jest on odmienną formą od zadaniowego czasu pracy uregulowanego w k.p. Ten system czasu pracy ma formę mieszaną bowiem z jednej strony obowiązują pracownika normy w zakresie przysługującego mu wymiaru godzin dydaktycznych przyporządkowanego do zajmowanego przez niego stanowiska pracy, jak również związane z koniecznością realizacji zajęć w zwiększonym wymiarze jeżeli to wynika z potrzeb pracodawcy, zaś w pozostałym zakresie jest to typowo zadaniowy system czasu pracy. Nie można jednak zapominać, że choć mamy do czynienia z zadaniowym systemem czasu pracy to nauczyciela akademickiego, tak jak każdego innego pracownika, obowiązują normy czasu pracy oraz normy odpoczynku dobowego i tygodniowego choć już bez odesłania do okresu rozliczeniowego. Wydaje się, że zastosowane rozwiązanie w zakresie czasu pracy nauczycieli akademickich przystaje do specyfiki rodzaju pracy jaki jest im powierzony. Nie można w tym miejscu zapominać, że powierzanie nauczycielowi akademickiemu godzin ponadwymiarowych, tym bardziej w maksymalnym wymiarze i stale, może w sposób negatywny wpływać na wywiązywanie się przez niego z pozostałych obowiązków pracowniczych, co może mieć swoje odzwierciedlenie w ocenie okresowej nauczyciela akademickiego, o której będzie mowa w kolejnym podrozdziale.

2.4. Okresowa ocena nauczycieli akademickich

Zgodnie z k.p. pracodawca jest zobowiązany do stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy[80]. Wskazana norma kodeksowa ma również swoje odzwierciedlenie w orzecznictwie Sądu

[78] Z dniem 26 kwietnia 2023 r. czteroletni okres, w którym nie można było pracownikowi powierzać pracy w godzinach nadliczbowych bez jego zgody został wydłużony do ośmiu lat na podstawie ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641).
[79] M. Lekston [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020, art. 127 [https://sip.lex.pl/#/ 18.12.2022].
[80] Szerzej na ten temat: A. Górnicz-Mulcahy, *Pracownicze oceny okresowe: wybrane elementy*, „Acta Universitatis Wratislaviensis" 2020, s. 605-616.

Najwyższego z zakresu stosunku pracy nauczycieli akademickich[81]. Należy jednak zauważyć, że podobnie jak oceny innych pracowników zatrudnionych w sferze publicznej, oceny okresowe nauczycieli akademickich nie są elementem powszechnego prawa pracy, wobec czego stosuje się przepisy szczególne określone zwięźle w p.s.w.n. oraz szczegółowo w aktach wewnętrznych uczelni.

Ocena okresowa nauczycieli akademickich stanowi instrument pozwalający pracodawcy na monitorowanie ich postępów w celu zapewnienia jak najwyższego poziomu naukowego dyscyplin naukowych oraz kształcenia studentów i doktorantów.

W piśmiennictwie[82] wyróżnia się funkcję projakościową, korekcyjną, dystrybucyjną i selekcyjną ocen okresowych nauczycieli akademickich. Funkcja projakościowa sprowadza się do stałej profesjonalizacji w zakresie wykonywania przez nich obowiązków nauczyciela akademickiego, istotne tu jest dążenie do ciągłego doskonalenia zawodowego. Funkcja korekcyjna sprowadza się do poprawy tych aspektów aktywności zawodowej nauczyciela, które tego wymagają, co można stwierdzić właśnie na podstawie prawidłowo przeprowadzonej oceny okresowej. Funkcja dystrybucyjna związana jest z pozytywną oceną pracy nauczyciela akademickiego i znajduje odzwierciedlenie w systemie awansów, nagród i wyróżnień jako realizacji funkcji dystrybucyjnej oceny okresowej. Z kolei funkcja selekcyjna, która jest przeciwieństwem funkcji dystrybucyjnej, w skutkach przejawia się rozwiązaniem stosunku pracy nauczyciela akademickiego. Ostatnia funkcja ma bardzo istotne znaczenie dla ocenianego nauczyciela akademickiego, bowiem dotyka bezpośrednio trwałości jego stosunku pracy. W szkolnictwie wyższym ocena okresowa zawsze miała istotne znaczenie z punktu widzenia relacji pracowniczych, natomiast jej ranga istotnie wzrosła na gruncie p.s.w.n. Zostało to spowodowane zniesieniem obowiązku uzyskiwania stopni naukowych doktora i doktora habilitowanego, odpowiednio na stanowisku asystenta i adiunkta. Od 2020 r. nieuzyskanie stopnia naukowego doktora lub odpowiednio doktora habilitowanego w określonym w ustawie i statucie uczelni terminie nie może już stanowić podstawy rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim. W konsekwencji ocena okresowa jest w zasadzie jedynym mającym zastosowanie w praktyce regulatorem

[81] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2019 r., II PK 263/17, LEX nr 2607278.
[82] Z. Góral, *Funkcje ocen okresowych nauczycieli akademickich* [w:] *Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia*, pod red. A. Bocheńskej, A. Musiała, Poznań 2016, s. 112.

stosunków pracy nauczyciela akademickiego o charakterze eliminacyjnym, który został wyrażony *expresis verbis* w p.s.w.n.

Ocenie okresowej podlegają wszyscy nauczyciele akademiccy zatrudnieni zarówno w uczelniach publicznych, jak również niepublicznych. Nie ma tutaj znaczenia fakt pozostawania w podstawowym czy też dodatkowym miejscu pracy. Bez znaczenia pozostaje również podstawa zatrudnienia – umowa o pracę czy też akt mianowania. Podobnie, nauczyciele akademiccy podlegają ocenie niezależnie od wymiaru etatu. Należy jednak zaznaczyć, że w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy konieczne jest proporcjonalne zmniejszenie kryteriów oceny na ocenę pozytywną w poszczególnych obszarach oceny. Z kręgu podmiotów podlegających ocenie okresowej ustawodawca wyłączył jedynie rektora, co się wydaje zasadne ze względu na rolę, jaką pełni w uczelni, która bez wątpienia nie pozostaje bez znaczenia dla jego osiągnięć naukowych i dydaktycznych w czasie sprawowania funkcji.

Ustawodawca postanowił również wyłączyć z okresu oceny okresy nieobecności w pracy ocenianego nauczyciela akademickiego wynikającej z przebywania przez niego na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim, urlopie wychowawczym lub urlopie dla poratowania zdrowia oraz z odbywania służby wojskowej lub służby zastępczej. Wymienione przyczyny usprawiedliwionej nieobecności w pracy nie powinny negatywnie wpływać na wynik oceny okresowej, bowiem niewątpliwie wyłączają nauczyciela akademickiego z poszczególnych aktywności na uczelni. W związku z powyższym, termin dokonania oceny okresowej ulega przedłużeniu o czas tej nieobecności, aby umożliwić nauczycielowi akademickiemu swobodny powrót do pełnej aktywności zawodowej.

Odnosząc się do zakresu przedmiotowego oceny okresowej nauczyciela akademickiego należy wskazać, że odnosi się on do obowiązków nauczyciela akademickiego, które zostały sformułowane w przepisie art. 115 p.s.w.n.[83], regulaminie pracy oraz szczegółowym zakresie obowiązków określonym przez rektora na podstawie przepisu art. 116 ust. 5 p.s.w.n. Zakres obowiązków nauczyciela akademickiego różni się w poszczególnych grupach pracowniczych, jak również na poszczególnych stanowiskach pracy, co powinno mieć swoje odzwierciedlenie w kryteriach oceny, gdzie nacisk będzie

[83] Do podstawowych obowiązków nauczyciela akademickiego należą prowadzenie działalności naukowej, kształcenie i wychowywanie studentów lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów, uczestniczenie w pracach organizacyjnych na rzecz uczelni oraz stałe podnoszenie kompetencji zawodowych.

kładziony na te obowiązki, które danego nauczyciela akademickiego dotyczą, jak również kryteria będą dostosowane do możliwości nauczycieli akademickich na poszczególnych stanowiskach. Kryteria powinny również uwzględniać specyfikę poszczególnych dyscyplin naukowych[84]. Postanowienia art. 128 ust. 1 p.s.w.n. wskazują na konieczność oceny nauczyciela akademickiego w zakresie przestrzegania prawa autorskiego i praw pokrewnych, a także własności przemysłowej, co *de facto* jest trudne do przeprowadzenia w procesie oceny[85].

Zgodnie z p.s.w.n., rektor określa w drodze zarządzenia kryteria oceny okresowej dla poszczególnych grup pracowników i rodzajów stanowisk oraz tryb i podmiot dokonujący oceny okresowej. Określając te kryteria rektor jest zobowiązany zasięgnąć opinii senatu, związków zawodowych, samorządu studenckiego oraz samorządu doktorantów. Opinie te, jeżeli wpłyną, podobnie jak przy konsultacjach związkowych związanych z rozwiązaniem stosunku pracy, nie są dla rektora wiążące, natomiast mogą wskazywać obszary wymagające korekty, które zawsze warto rozważyć. Wymóg zasięgnięcia opinii uważa się za spełniony z upływem 30-dniowego terminu na jej wyrażenie.

W ustawie zapisany został bardzo istotny wymóg znajomości kryteriów oceny okresowej oraz trybu jej dokonywania przed okresem podlegającym ocenie[86]. Stąd też

---

[84] Na przykład nauczyciel akademicki zatrudniony w grupie pracowników badawczych ma zdecydowanie więcej obowiązków w obszarze działalności naukowej niż nauczyciel akademicki zatrudniony w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych z uwagi na fakt, że cały swój czas pracy może poświęcić właśnie tej aktywności. Podobnie nauczyciel akademicki zatrudniony na stanowisku profesora lub profesora uczelni powinien mieć zdecydowanie wyższe kryteria niż nauczyciel akademicki zatrudniony na stanowisko asystenta lub adiunkta z uwagi na swój warsztat badawczy, posiadany zespół badawczy, możliwości publikacyjne, rozpoznawalność w środowisku naukowym, co pozwala mu aplikować do lepiej punktowanych czasopism.

[85] Na przykład w niektórych uczelniach istnieją mechanizmy uniemożliwiające uzyskanie oceny pozytywnej przez nauczyciela akademickiego wobec którego została prawomocnie orzeczona kara dyscyplinarna – co w przypadku przewinienia dyscyplinarnego związanego z naruszeniem praw autorskich wypełnia w/w dyspozycję.

[86] Sąd Najwyższy wskazał, że cechą charakterystyczną umowy o pracę jest to, że stanowi ona umowę starannego działania (art. 100 § 1 k.p.). W takim zaś przypadku pracownik zobowiązuje się jedynie do starannego działania, które polega na dołożeniu należytej staranności w zmierzaniu do określonego celu, a samo osiągnięcie tego celu jest już poza treścią stosunku zobowiązaniowego łączącego pracownika z pracodawcą. Aby pracownik mógł zmierzać do owego celu, musi go jednak znać, co nie będzie możliwe, jeśli nie zostanie o nim poinformowany przez pracodawcę określającego warunki zatrudnienia tego pracownika. Pracownik, któremu powierza się określone stanowisko i stawia określone wymagania, powinien być oceniany przez pryzmat wyznaczonych mu obowiązków i wymagań. Nie mogą natomiast stanowić kryterium oceny jego pracy oczekiwania pracodawcy, o których pracownik nie wie, zawierając umowę o pracę i o których pracodawca nie informuje go w czasie trwania stosunku pracy. Nie można zaakceptować oceny pracownika, zwłaszcza takiej, od której zależą jego uprawnienia, przeprowadzonej

zastosowanie tzw. „nowych" kryteriów – w przypadku podjęcia decyzji o ich zmianie – będzie możliwe dopiero po poinformowaniu o tym fakcie pracowników oraz będzie dotyczyło kolejnych okresów oceny, które się rozpoczną po tym fakcie. Nie ma możliwości dzielenia okresu oceny i stosowania różnych kryteriów – dotychczasowych i tzw. „nowych" proporcjonalnie do okresu oceny, w którym każde z nich obowiązywało[87].

Osiągnięcia naukowe nauczycieli akademickich mają istotne znaczenie w ocenie działalności naukowej uczelni bowiem od jej wyniku w dużej mierze zależy wysokość dotacji udzielanej uczelni. Stąd też kryteria oceny w obszarze działalności naukowej uczelnie traktują jako instrument gwarantujący pozytywny wynik ewaluacyjny dla danej dyscypliny. Na istotny związek oceny działalności naukowej nauczyciela akademickiego i oceny uczelni uzyskanej w wyniku ewaluacji dyscypliny wskazuje również art. 255 ust. 2 p.w.p.s.w.n., który stanowi, że pierwsza ocena okresowa, o której mowa w art. 128 ust. 1 p.s.w.n., jest dokonywana do końca roku poprzedzającego rok przeprowadzenia pierwszej ewaluacji jakości działalności naukowej, co ostatecznie uczelnie były zobowiązane przeprowadzić do końca 2021 roku. Należy także zauważyć, że ewaluację działalności naukowej przeprowadza się co cztery lata, podobnie jak oceną okresową. Tym niemniej należy podkreślić, że zakres oceny okresowej nauczycieli akademickich jest szerszy od zakresu oceny osiągnięć naukowych dokonywanych na potrzeby ewaluacji[88]. W ocenie okresowej nauczyciela akademickiego powinno się uwzględniać również inną działalność naukową ocenianego nauczyciela, nie mniej ważną, która pomimo, że nie jest uwzględniana lub jest marginalizowana przy ewaluacji dyscyplin naukowych to jednak odzwierciedla wszystkie osiągnięcia naukowe ocenianego nauczyciela akademickiego, które zostały przez niego dokonane w okresie oceny. Nie można bowiem deprecjonować osiągnięć tylko dlatego, że nie są brane pod uwagę przy ewaluacji. Z kolei pozostałe obszary działalności nauczycieli akademickich, które

według kryteriów nieznanych mu lub niezrozumiałych dla niego (Wyrok SN z 17.01.2019 r., II PK 263/17, LEX nr 2607278).

[87] Uczelnie muszą pamiętać o tym fakcie, bowiem w przypadku zastosowania tzw. „nowych" kryteriów w trakcie okresu oceny może być to skutecznie zakwestionowane przez nauczyciela akademickiego przed sądem, zarówno w sprawie dotyczącej samej oceny okresowej, jak również w sprawie dotyczącej rozwiązania stosunku pracy, o czym będzie mowa poniżej.

[88] Zgodnie z zasadami wypracowanymi przez powołany przez ministra ds. szkolnictwa wyższego Zespół do spraw monitorowania wdrażania reformy szkolnictwa wyższego i nauki, ocena indywidualna pracownika nie może być pochodną oceny dyscypliny w ewaluacji - kryteria oceny pracownika nie mogą być przełożeniem kryteriów ewaluacji dyscyplin („Uwagi Zespołu ds. monitorowania wdrażania reformy szkolnictwa wyższego i nauki dotyczące statutów uczelni i oceny indywidualnej nauczycieli akademickich", www.solidarnosc.org.pl 15.04.2023).

podlegają ocenie, tj. działalność dydaktyczna i organizacyjna, są w zasadzie niezależne od oceny parametrycznej dyscyplin naukowych, za to stanowią istotną część obowiązków pracowniczych nauczycieli akademickich i ich ocena jest równie ważna jak ocena działalności naukowej.

Dokonując oceny nauczyciela akademickiego w zakresie wypełniania przez niego obowiązków związanych z kształceniem, należy obowiązkowo uwzględnić opinię studentów i doktorantów, która jest dokonywana co najmniej raz w roku akademickim. Zasady dokonywania oceny przez studentów i doktorantów określa rektor. W regulaminie oceny rektor powinien również określić udział procentowy studentów i doktorantów, który stanowi warunek wzięcia pod uwagę opinii tej grupy społeczności akademickiej jako reprezentatywnej w procesie oceny. Powyższe nie oznacza, że studenci i doktoranci są jedynymi podmiotami uprawnionymi do oceny pracy nauczyciela akademickiego w obszarze kształcenia, a ich ewentualna negatywna opinia przesądza o wyniku oceny cząstkowej w zakresie dydaktyki. Opinia ta jest jednym z elementów oceny nauczyciela akademickiego w tym obszarze.

Przechodząc do częstotliwości oceny okresowej nauczyciela akademickiego należy wskazać, że dokonuje się jej nie rzadziej niż raz na cztery lata[89] lub na wniosek rektora. Oznacza to, że rektor może określić częstotliwość dokonywania oceny co cztery lata, ale może też określić krótszy termin, na przykład co dwa lata, uwzględniający jednak ustawowe ograniczenie[90]. W przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego oceny negatywnej, kolejna ocena okresowa może być dokonana nie wcześniej niż po upływie 12 miesięcy od dnia zakończenia poprzedniej oceny.

W wyniku przeprowadzonej oceny, nauczyciel akademicki może otrzymać jedną z dwóch ocen końcowych – pozytywną lub negatywną. Jak zostało wskazane powyżej, przedmiotem oceny okresowej mogą być trzy obszary obowiązków nauczycieli akademickich: naukowe, dydaktyczne i organizacyjne w trzech grupach pracowników: badawczych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych, a w każdej z tych grup nacisk na poszczególne obszary obowiązków będzie różny. W grupie pracowników badawczych kryteria naukowe będą bardziej wymagające niż w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych, podobnie jak w grupie pracowników dydaktycznych kryteria

[89] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 sierpnia 2013 r., II PK 338/12, LEX nr 1375182.
[90] Przepis art. 128 ust. 8 p.s.w.n.

dydaktyczne będą bardziej wymagające niż w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych, a w grupie pracowników badawczych ten obszar działalności w ogóle nie będzie oceniany. Jak zostało już wskazane, rektor określa kryteria oceny okresowej dla poszczególnych grup nauczycieli akademickich. Proces oceny okresowej nauczyciela akademickiego kończy się przyznaniem ostatecznej (jednej) oceny, która może być pozytywna lub negatywna, co nie wyklucza jednak otrzymania z poszczególnych obszarów działalności ocen cząstkowych, jak również określenia wagi poszczególnych obowiązków.

Negatywna ocena okresowa nauczyciela akademickiego wywołuje daleko idące skutki prawne. Pierwsza negatywna ocena okresowa stanowi fakultatywną przesłankę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Druga negatywna ocena okresowa skutkuje już obligatoryjnym rozwiązaniem stosunku pracy również z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Biorąc pod uwagę konsekwencje wyników oceny okresowej, szczególnego znaczenia nabierają kryteria będące podstawą oceny.

W przypadku otrzymania oceny negatywnej zainteresowanemu nauczycielowi akademickiemu przysługuje prawo wniesienia odwołania do rektora. W przepisach wewnętrznych uczelni należy określić termin na wniesienie takiego odwołania. Nauczyciel powinien być pouczony o przysługującym mu prawie i terminie w tym zakresie. Ustawodawca pozostawił uczelniom dowolność w zakresie regulacji dotyczącej trybu odwoławczego. Rektor przed wydaniem decyzji w sprawie uwzględnienia bądź odrzucenia odwołania, w zależności od regulacji wewnętrznej w tym zakresie, może na przykład zasięgnąć opinii komisji, która dokonała oceny, może również wysłuchać zainteresowanego nauczyciela akademickiego oraz jego przełożonego.

Po rozpatrzeniu odwołania, Rektor może utrzymać w mocy kwestionowaną ocenę albo zmienić ją na korzyść odwołującego się. Postępowanie związane z przeprowadzaniem oceny okresowej nauczyciela akademickiego ma charakter wewnątrzzakładowy, jest ściśle związane ze stosunkiem pracy, zaś dokonana ocena jest czynnością z zakresu prawa pracy, do której nie ma zastosowania procedura administracyjna[91].

[91] A. Bocheńska [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020 [https://sip.lex.pl/#/ 02.12.2022].

Nauczyciel akademicki może przed sądem pracy kwestionować zarówno naruszenia o charakterze proceduralnym, jak również zasadność negatywnej oceny okresowej. Należy jednoznacznie wskazać, że sprawa o kwestionowanie oceny okresowej jest sprawą z zakresu prawa pracy, której rozstrzygnięcie nie musi być związane z rozwiązaniem stosunku pracy[92]. Jak już zostało wskazane powyżej, wynik oceny okresowej odgrywa dużą rolę w życiu zawodowym nauczyciela akademickiego. Przede wszystkim może skutkować rozwiązaniem stosunku pracy – fakultatywnie albo obligatoryjnie, ale również może być przesłanką, po którą uczelnie mogą bardzo często sięgać w regulacjach wewnątrzzakładowych, na podstawie której pracownik będzie mógł być pozbawiony awansów, nagród, podwyżek i innych benefitów dostępnych dla nauczycieli akademickich, których warunkiem otrzymania może być pozytywna ocena okresowa.

Konkludując, dopuszczalne jest wniesienie do sądu pracy przez nauczyciela akademickiego powództwa na tle nieprawidłowości, które wystąpiły w związku z przeprowadzaną ocena okresową, pod warunkiem, że w sposób dokładny i konkretny określi on i sprecyzuje rodzaj ochrony prawnej, o którą wnosi. Nauczyciel akademicki może wnosić w takim procesie o zmianę oceny w całości lub części, jak również jej usunięcia z akt osobowych i zniszczenie[93].

Rozpatrujący sprawę sąd pracy nie jest uprawniony do podwyższania oceny okresowej. Sąd rozpatrujący odwołanie od oceny okresowej nie orzeka reformatoryjnie a kasatoryjnie, wobec czego może jedynie uchylić ocenę w całości lub części, zobowiązując tym samym pracodawcę do ponownego dokonania oceny. Uchylenie przez sąd pracy oceny cząstkowej jest dopuszczalne wyłącznie w przypadku naruszeń mających istotny wpływ na ostateczny wynik oceny końcowej.

Podsumowując ten wątek pracy należy jednoznacznie wskazać, że ocena okresowa nauczyciela akademickiego ma bardzo doniosłe znaczenie. Regulacje zawarte w p.s.w.n. w tym zakresie dają rektorowi dużą swobodę w określaniu zarówno kryteriów oceny, jak również całej procedury związanej z przeprowadzaniem oceny. Należy zwrócić szczególną uwagę przy zmianie kryteriów, która może nastąpić dopiero w odniesieniu do

[92] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2015 r., I PK 201/14, LEX nr 1677793.
[93] K. Żywolewska, *Uczelnia wyższa - statut uczelni wyższej - nauczyciel akademicki - ocena okresowa nauczyciela akademickiego - wypowiedzenie stosunku pracy nauczycielowi -akademickiemu. Glosa do wyroku SN z dnia 24 marca 2015 r., I PK 201/14*, OSP 2015, nr 12, s. 112.

kolejnych cykli oceny. Natomiast prawidłowo przeprowadzona ocena okresowa nauczyciela akademickiego jest doskonałym narzędziem w rękach rektora, które ułatwia prowadzenie skutecznej polityki kadrowej.

2.5. Wynagrodzenie nauczycieli akademickich

Wynagrodzenie nauczycieli akademickich zostało uregulowane w p.s.w.n. w sposób szczątkowy, co pozwala uczelniom publicznych na samodzielne, w znacznym stopniu, kształtowanie i realizację polityki wynagradzania pracowników. Takie rozwiązanie sprawia, że wzrasta znaczenie zakładowych układów zbiorowych pracy oraz regulaminów wynagradzania. Zgodnie z p.s.w.n., wynagrodzenie nauczyciela akademickiego zatrudnionego w uczelni publicznej składa się ze stałych i zmiennych składników wynagrodzenia. Stałymi składnikami wynagrodzenia o charakterze obligatoryjnym są wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek za staż pracy. Z kolei zmienne składniki wynagrodzenia o charakterze fakultatywnym to dodatek funkcyjny, dodatek zadaniowy, wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych oraz inne dodatki, jeżeli zostały uregulowane w zakładowym układzie zbiorowym pracy albo regulaminie wynagradzania.

W p.s.w.n. minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego osób zatrudnionych w charakterze nauczyciela akademickiego zostały określone procentowo. Podstawę wyliczenia poszczególnych kwot stanowi wynagrodzenie zasadnicze profesora określone rozporządzeniem[94]. Minimalne wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku profesora uczelni wynosi nie mniej niż 83% wynagrodzenia profesora. W przypadku adiunkta stawka minimalna wynagrodzenia zasadniczego wynosi nie mniej niż 73% wynagrodzenia profesora, zaś w przypadku pozostałych nauczycieli akademickich, w tym przede wszystkim asystentów, nie może być niższa niż 50% wynagrodzenia profesora. Wymienione stawki są to stawki minimalne. Uczelnia

[94] Na podstawie rozporządzenia Ministra Nauki z dnia 15 lutego 2024 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej (Dz.U. z 2024 r. poz. 235) od 1 stycznia 2024 r. minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku profesora wynosi 9 370,00 zł. Wobec powyższego minimalne stawki wynagrodzeń zasadniczych na pozostałych stanowiskach nauczycieli akademickich wynoszą: profesor uczelni – 7 777,10 zł, adiunkt – 6 840,10 zł, asystent – 4 685,00 zł. Na pozostałych stanowiskach, do których określenia upoważniła uczelnie p.s.w.n., minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela akademickiego wynosi 4 685,00 zł.

publiczna, której sytuacja finansowa na to pozwala, może te stawki podwyższyć i nie jest zobowiązana trzymać się przy tym wymienionych w ustawie stawek procentowych. Istotne jest aby stosowane w uczelni stawki nie były niższe od ustawowych[95].

Kolejny składnik wynagrodzenia nauczyciela akademickiego to dodatek za staż pracy będący swego rodzaju gratyfikacją za wzrost doświadczenia danego pracownika. Dodatek ten ma charakter powszechny, jest obowiązkowym i stałym składnikiem wynagrodzenia, który jest uzależniony od okresu zatrudnienia pracownika w ogóle, nie tylko w uczelni, na podstawie stosunku pracy. Dodatek za wysługę lat przysługuje w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia poczynając od czwartego roku zatrudnienia. P.s.w.n. określa również maksymalną wysokość tego dodatku, która nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego. W przepisach wykonawczych wydanych na podstawie uprzednio obowiązującej p.s.w.[96] zawarte były dodatkowe postanowienia w tym zakresie. W obecnym porządku prawnym uczelnie mogą indywidualnie decydować o doprecyzowaniu kwestii związanych z tym dodatkiem w zakładowym układzie zbiorowym pracy albo regulaminie wynagradzania[97].

---

[95] I. Sierocka [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020, art. 136 [https://sip.lex.pl/#/ 11.05.2024].

[96] Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 2 grudnia 2016 r. *w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej* (Dz.U. z 2016 r. poz. 2063), jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca – dodatek przysługiwał za ten miesiąc. Jeżeli zaś prawo do dodatku za staż pracy lub prawo do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło w innym dniu, to dodatek przysługiwał począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż uwzględniało się: 1) zakończone okresy zatrudnienia; 2) inne okresy uwzględniane na podstawie odrębnych przepisów jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze; 3) okresy asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych; 4) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 2 grudnia 2016 r. *w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej* (Dz.U. Z 2016 r. poz. 2063), które na podstawie art. 246 ust. 3 p.w.p.s.w.n. obowiązywało do 30 września 2020 r., dodatek za staż pracy przysługiwał za dni, za które pracownik otrzymywał wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowywał prawo do wynagrodzenia lub otrzymywał zasiłek z ubezpieczenia społecznego. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustalało się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy nie uwzględniało się w szczególności okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik był jednocześnie zatrudniony.

[97] J. Zieliński [w:] H. Izdebski, J. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, LEX/el. 2023, art. 138 [https://sip.lex.pl/#/ 11.05.2024].

Dodatek funkcyjny jest kolejnym składnikiem wynagrodzenia przysługującym z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż pięć osób, w tym osoba kierująca, bez względu czy są to osoby zatrudnione w grupie nauczycieli akademickich, czy też pracowników niebędących nauczycielami akademickimi[98]. Dodatek ten jest zmiennym i fakultatywnym składnikiem wynagrodzenia. Uczelnie mogą dosyć swobodnie decydować o doprecyzowaniu kwestii związanych z tym dodatkiem w zakładowym układzie zbiorowym pracy albo regulaminie wynagradzania. Jedyne reguły jakie dotyczą wysokości tego dodatku to jego maksymalna wysokość, która nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora[99] i uzależnienie jej wysokości od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań. Do tego dodatku uprawnieni są na przykład kierownicy katedr, zakładów, oddziałów klinicznych, dziekani, prodziekani, prorektorzy, przewodniczący rad naukowych dyscyplin, dyrektorzy szkół doktorskich czy też rzecznicy dyscyplinarni. Dodatek funkcyjny przysługuje zarówno w okresach faktycznego wykonywania zadań kierowniczych, jak również w okresach usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres trzech miesięcy[100]. Uczelnie mogą indywidualnie decydować o doprecyzowaniu kwestii związanych z tym dodatkiem w zakładowym układzie zbiorowym pracy albo regulaminie wynagradzania.

Następnym zmiennym i fakultatywnym składnikiem wynagrodzenia za pracę jest dodatek zadaniowy. Składnik ten przyznaje się przede wszystkim pracownikom w związku z okresowym zwiększeniem ich aktywności zawodowej, będącym wynikiem decyzji pracodawcy, która polega na zwiększeniu obowiązków służbowych lub powierzeniu dodatkowych zadań. Podstawą przyznania dodatku zadaniowego może być również charakter pracy lub warunki jej wykonywania. Dodatek zadaniowy przysługuje przez okres, w którym dany pracownik zobowiązany jest do wykonywania nowych czynności lub czynności w wyższym niż normalny wymiarze. Dodatek zadaniowy może

---

[98] T. Jędrzejewski [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, pod red. J. Woźnickiego, Warszawa 2019, art. 138 [https://sip.lex.pl/#/ 11.05.2024].

[99] Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Nauki z dnia 15 lutego 2024 r. *zmieniającego rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej* (Dz.U. z 2024 r. poz. 235) od 1 stycznia 2024 r. maksymalna stawka dodatku funkcyjnego wynosi 6 277,90 zł.

[100] I. Sierocka [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020, art. 138 [https://sip.lex.pl/#/ 11.05.2024].

być przyznany również na czas nieokreślony, jeżeli za tym przemawiają charakter świadczonej pracy lub warunki jej wykonywania. Podstawą wypłaty dodatku może być na przykład udział w pracach komisji rekrutacyjnej, sprawowanie opieki nad praktykami zawodowymi, czy też uczestniczenie w realizacji projektu. Uczelnie publiczne samodzielnie ustalają kwoty dodatku zadaniowego przestrzegając jedynej określonej w p.s.w.n. zasady mówiącej, że dodatek[101] ten nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego danego pracownika. Dodatek zadaniowy, podobnie jak dodatek funkcyjny, przysługuje także w okresach usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przy czym nie dłużej niż przez okres trzech miesięcy[102].

Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy, dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy są wypłacane nauczycielowi akademickiemu miesięcznie z góry do dnia pierwszego miesiąca, za który przysługuje[103]. Prawo to wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym, że pracownik zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie. Z uprawnienia tego korzysta nauczyciel akademicki niezależnie od daty ustania stosunku pracy, co oznacza, że jest upoważniony do zachowania w pełnej wysokości pobranego wynagrodzenia, nawet jeżeli do rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy doszło na początku miesiąca. Pozostałe składniki wynagrodzenia, tj. wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych oraz inne dodatki – jeżeli zostaną określone w przepisach wewnątrzzakładowych – zgodnie z ogólną zasadą przewidzianą w k.p., wypłaca się z dołu.

W sposób szczególny w p.s.w.n. uregulowano zasady wynagradzania rektorów uczelni publicznych. Obligatoryjnie rektor takiej uczelni upoważniony jest do wynagrodzenia zasadniczego, dodatku stażowego oraz dodatku funkcyjnego. Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny rektora określa właściwy minister na

---

[101] Pod pojęcie dodatku zadaniowego należy rozumieć sumę wszystkich dodatków zadaniowych wypłacanych nauczycielowi akademickiemu za dany miesiąc.

[102] I. Sierocka [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020, art. 136 [https://sip.lex.pl/#/ 11.05.2024].

[103] J. Zieliński [w:] H. Izdebski, J. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, LEX/el. 2023, art. 139 [https://sip.lex.pl/#/ 11.05.2024].

wniosek rady uczelni. W odniesieniu do większości uczelni publicznych właściwym ministrem będzie Minister Nauki. W przypadku uczelni wojskowych oraz uczelni służb państwowych działania w tym zakresie podejmują odpowiednio Minister Obrony Narodowej oraz Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji. Wynagrodzenia rektora nie może być wyższe niż 300% średniego wynagrodzenia zasadniczego w uczelni osób zatrudnionych na stanowisku, na którym zatrudniony jest rektor, obliczonego na podstawie średniego wynagrodzenia za rok kalendarzowy poprzedzający rok wyboru rektora. Z kolei dodatek funkcyjny rektora, będący obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia, nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia profesora[104]. Dodatkowo, rada uczelni może przyznać rektorowi dodatek zadaniowy na zasadach obejmujących ogół nauczycieli akademickich, tj. do 80 % wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego rektora[105].

Kolejny składnik wynagrodzenia nauczyciela akademickiego to nagroda jubileuszowa, która z uwagi na swój roszczeniowy charakter, wbrew swojej nazwie nie jest nagrodą a premią z tytułu wieloletniej pracy[106]. To obligatoryjne świadczenie przysługuje cyklicznie, co pięć lat poczynając od momentu przepracowania 20 lat w wysokości 75%, po 25 latach – 100%, po 30 latach – 150%, po 35 latach – 200%, po 40 latach – 300% i po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego. Nagroda jubileuszowa stanowi swego rodzaju rekompensatę utraty po 20 latach prawa do dalszego wzrostu dodatku stażowego[107]. Prawo do nagrody jubileuszowej dotyczy tylko uczelni publicznych, choć jest również powszechnym składnikiem wynagrodzenia w uczelniach niepublicznych. Zgodnie z p.s.w.n., do okresu uprawniającego do tej gratyfikacji zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, które podlegają zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, na podstawie

[104] Na podstawie rozporządzenia Ministra Nauki z dnia 15 lutego 2024 r. *zmieniającego rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej* (Dz.U. z 2024 r. poz. 235) od 1 stycznia 2024 r. minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku profesora wynosi 9 370,00 zł.

[105] I. Sierocka [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020, art. 140 [https://sip.lex.pl/#/ 11.05.2024].

[106] K. Walczak [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2019, s. 342–343.

[107] Patrz szerzej: T. Szewc [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, pod red. P. Chmielnickiego, P. Steca, Warszawa 2018, s. 670, T. Jędrzejewski [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, pod red. J. Woźnickiego, Warszawa 2019, art. 142 [https://sip.lex.pl/#/ 16.05.2024].

przepisów odrębnych[108]. Przy obliczaniu stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej uczelnia zobowiązana jest uwzględnić nie tylko okresy, w których pracownik świadczył pracę na jej rzecz, ale także okresy pozostawania w stosunkach pracy z innymi podmiotami, które uległy rozwiązaniu lub wygaśnięciu[109]. W przypadku, gdy nauczyciel akademicki pozostaje jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Podstawę do obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie, które przysługuje pracownikowi w dniu jej wypłaty. Gdyby się jednak okazało, że dla pracownika korzystniejsze będzie wzięcie do podstawy wynagrodzenia te przysługujące mu w dniu nabycia prawa do tej gratyfikacji, wówczas do podstawy bierze się wynagrodzenie w tej wyższej wysokości. Zgodnie z literalnym brzmieniem tego przepisu pracodawca jest zobligowany do przyjęcia kwoty zapewniającej wyższą wartość nagrody jubileuszowej. Przy ustalaniu wartości nagrody uwzględnia się składniki wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy, które się przyjmuje do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy[110]. Ponadto, jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę do obliczenia wysokości nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody – w tym przypadku pracodawca nie bierze pod uwagę jaki wariant będzie korzystniejszy dla pracownika. Co do zasady,

---

[108] Wśród innych okresów, które są zaliczane do stażu pracy warunkującego wysokość nagrody jubileuszowej znajdują się: okres, za który przyznano pracownikowi odszkodowanie z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia (art. 36^1 k.p.); okres uprawniający do wynagrodzenia lub odszkodowania w związku z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy (art. 51, 57 i 61 k.p.); urlop bezpłatny udzielony w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy (art. 174^1 k.p.); urlop wychowawczy (art. 186^5 k.p.); urlop bezpłatny udzielony pracownikowi młodocianemu w okresie ferii szkolnych (art. 205 k.p.); urlop bezpłatny udzielony w celu pełnienia funkcji związkowej poza zakładem pracy (art. 25 z.z.); okres pobierania zasiłku i stypendium przez bezrobotnych (art. 79 u.p.z.); okresy zatrudnienia przebyte za granicą (art. 86 u.p.z.); pracę w gospodarstwie rolnym (ustawa z dnia 20 lipca 1990 r. *o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy*, Dz.U. z 1990 r., Nr 54, poz. 310); okresy służby w służbach mundurowych (art. 302 k.p.). Przewiduje się także, że okresy, które przed dniem wejścia w życie p.s.w.n. zaliczono pracownikowi jako uprawniające do nagrody jubileuszowej, podlegają zaliczeniu na dotychczasowych zasadach przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród (art. 261 p.w.p.s.w.n.) – chodzi tu w szczególności o rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 14 września 2006 r. *w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających pracowników uczelni publicznej do nagrody jubileuszowej oraz sposobu jej obliczania* (Dz.U. z 2006 r., Nr 169, poz. 1211).

[109] I. Sierocka [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020, art. 142 [https://sip.lex.pl/#/ 16.05.2024].

[110] Zgodnie z art. 135 p.s.w.n., w stosunku do nauczycieli akademickich, obliczając ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy stosuje się zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

wypłata nagrody jubileuszowej następuje niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do niej. Nie będzie miał znaczenia fakt, że w tej dacie nie świadczy pracy[111]. Od powyżej opisanych zasad nabycia prawa do nagrody jubileuszowej ustawodawca przewidział jeden wyjątek, który umożliwia jej przyznanie mimo braku upływu wymaganego okresu zatrudnienia. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, jeżeli do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, nagrodę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy[112]. Przyjmuje się, że z tego prawa pracownik może skorzystać tylko raz bowiem jest to „przejście" w ujęciu prawnym, a nie faktycznym[113].

Zgodnie z p.s.w.n., pracownikom uczelni publicznych przysługuje również obligatoryjnie dodatkowe wynagrodzenie roczne, potocznie nazywane „trzynastką" lub „trzynastą pensją", bez względu na podstawę zatrudnienia, rodzaj wykonywanej pracy czy też wymiar czasu pracy, na zasadach określonych dla pracowników jednostek sfery budżetowej[114]. Świadczenie to ma z jednej strony charakter roszczeniowy, a z drugiej ma ono charakter środka dyscyplinującego o dużym stopniu restrykcyjności. Zgodnie z u.d.w.r. pracownik nabywa prawo do trzynastej pensji w pełnej wysokości po efektywnym[115] przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. Pracownik, który legitymuje się krótszym stażem uzyskuje prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że praca była świadczona na rzecz określonego pracodawcy przez co najmniej sześć miesięcy w danym roku kalendarzowym. Wymóg dotyczący minimalnego stażu nie musi być spełniony w następujących sytuacjach: 1) gdy nawiązano stosunek pracy z nauczycielem akademickim w trakcie roku kalendarzowego, zgodnie z organizacją roku akademickiego; 2) w przypadku nauczyciela akademickiego, z którym rozwiązano stosunek pracy w związku z: przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z

[111] Patrz: uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19.08.1992 r., I PZP 49/92, OSNC 1993/3, poz. 34.
[112] J. Zieliński [w:] H. Izdebski, J. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, LEX/el. 2023, art. 142 [https://sip.lex.pl/#/ 16.05.2024].
[113] Patrz: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2011 r., I PZP 1/11, OSNP 2012/21–22, poz. 263.
[114] Przedmiotową kwestię reguluje u.d.w.r.
[115] Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego, okresy pobierania przez pracownika niezdolnego do pracy wynagrodzenia i zasiłku chorobowego nie podlegają wliczeniu do sześciomiesięcznego okresu przepracowanego w danym roku kalendarzowym, który jest wymagany do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego (szerzej: uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2011 r., III PZP 3/11, OSNP 2012/1–2, poz. 3, uchwała Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2003 r., III PZP 7/03, OSNP 2004/2, poz. 26).

tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne, likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy; 3) nauczyciela akademickiego korzystającego z określonych urlopów: urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu wychowawczego, urlopu dla poratowania zdrowia, urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego. Podobnie sytuacja ma miejsce w przypadku pracownika zwolnionego od pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej z prawem do wynagrodzenia w trybie przepisów u.z.z.[116]. Do utraty prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego dochodzi w przypadku, gdy: 1) nauczyciel akademicki ma nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy trwającą dłużej niż dwa dni; 2) nauczyciel akademicki stawi się do pracy lub przebywa w pracy w stanie nietrzeźwości; 3) wymierzenia nauczycielowi akademickiemu kary dyscyplinarnej: wydalenie z pracy w uczelni; wydalenie z pracy w uczelni z zakazem wykonywania pracy w uczelniach na okres od 6 miesięcy do 5 lat; pozbawienie prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres 10 lat; 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy nauczyciela akademickiego. Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez nauczyciela akademickiego w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy. Tak jak wspomniano powyżej, nauczyciel akademicki, który nie przepracował całego roku, upoważniony jest do trzynastej pensji w kwocie proporcjonalnej do okresu przepracowanego w danej uczelni. Wypłata świadczenia powinna nastąpić nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje „trzynastka". Pracownik zwalniany w związku z likwidacją pracodawcy uprawniony jest do wynagrodzenia w dniu rozwiązania z nim stosunku pracy[117].

[116] Patrz: uchwała Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2005 r., II PZP 9/05, OSNP 2006/7–8, poz. 109.
[117] I. Sierocka [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020, art. 143 [https://sip.lex.pl/#/ 16.05.2024].

Za osiągnięcia w pracy zawodowej nauczyciele akademiccy, niezależnie od rodzaju uczelni czy też rodzaju stosunku pracy łączącego ich z uczelnią, mogą otrzymać od rektora nagrody. Nagroda rektora nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę wobec czego pracownik może zarówno zrzec się przyznanej nagrody, jak również przenieść ją na inną osobę, a pracodawca nie jest zobowiązany do jej wypłaty w najbliższym terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę. Zasady i tryb przyznawania nagród rektora określa statut uczelni lub regulamin ustalony przez rektora[118].

Nagroda z samej definicji jest świadczeniem wyjątkowym, które ma służyć wyróżnieniu określonego pracownika lub wąskiego grona pracowników zatrudnionych przez pracodawcę, przyznawanym *post fatum,* gdy już możliwe jest stwierdzenie, że podjęte działania zasługują na szczególne uznanie[119]. Nagroda pełni podwójną rolę bowiem, zarówno stanowi formę uznania, wyróżnienia za wyniki osiągnięte w pracy, które przewyższają standardowe wymagania stawiane pracownikom, jak również motywuje do lepszej, bardziej efektywnej pracy. Przyjmuje się, że instrumenty o charakterze dyscyplinującym są mniej skuteczne niż system nagród, który skuteczniej zachęca pracowników do większego zaangażowania w procesie pracy, wykazywania się inicjatywą i pomysłowością. Przy czym ważne jest, by pracownik znał zasady otrzymywania nagród. Nagroda co do zasady ma charakter uznaniowy[120], co oznacza, że zarówno przyznanie jej pracownikowi, jak również określenie jej wysokości należy do zakresu swobodnego uznania pracodawcy. Decyzja rektora o przyznaniu nagrody ma charakter konstytutywny bowiem dopóki nie zostanie przyznana, nauczycielowi akademickiemu nie przysługuje roszczenie o jej wypłatę. Należy jednocześnie podkreślić, że nagroda rektora nie jest świadczeniem przyznawanym na zasadzie zupełnie swobodnego uznania rektora[121], bowiem nauczyciel akademicki któremu nagrody nie przyznano, może jej skutecznie dochodzić, jeżeli wykaże naruszenie przez rektora zasad

[118] T. Jędrzejewski [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, pod red. J. Woźnickiego, Warszawa 2019, art. 145 [https://sip.lex.pl/#/ 08.06.2024].

[119] Patrz szerzej: P. Prusinowski, *Nagroda udzielana pracownikowi na podstawie art. 105 KP a wynagrodzenie za pracę,* MPP 2015/5, s. 230.

[120] Istnieje możliwość zmiany charakteru nagrody rektora ze świadczenia uznaniowego na świadczenie roszczeniowe, co będzie miało miejsce w przypadku zobiektywizowania przesłanek przyznawania nagrody w ramach aktów określających zasady ich przyznawania (patrz: W. Sanetra [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, pod red. W. Sanetry, M. Wierzbowskiego, Warszawa 2013, s. 370).

[121] Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 stycznia 2011 r. (II PK 169/10) orzekł, że nagroda jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. 183a k.p., co oznacza, że także do nagrody jako świadczenia przyznawanego pracownikowi na podstawie uznania pracodawcy mają zastosowanie reguły jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (art. 183c § 1 k.p.).

równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie sfery podmiotowej bowiem w sferze przedmiotowej, obejmującej rodzaj nagrody czy jej wartość, rektor zachowuje pełną swobodę[122].

Przechodząc do kryteriów przyznawania nagród rektora należy stwierdzić, że zostały one określone bardzo ogólnie bowiem są nimi wyłącznie osiągnięcia w pracy zawodowej. Charakter pracy nauczycieli akademickich jest uzależniony od grupy pracowniczej, w ramach której jest on zatrudniony. Osiągnięcia w pracy zawodowej nauczyciela akademickiego mogą dotyczyć osobno sfery naukowej, dydaktycznej lub organizacyjnej, jak również mogą obejmować całokształt pracy zawodowej nauczyciela akademickiego.

Zgodnie z p.s.w.n. uczelnia nalicza środki na nagrody rektora w wysokości 2% planowanych przez uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli akademickich. Powstaje pytanie czy po stronie rektora istnieje obowiązek zagospodarowania i wydatkowania całej puli środków przeznaczonych na nagrody. W ocenie autorki, popartej stanowiskiem inspekcji pracy, rektor nie jest zobowiązany do wydatkowania całej puli środków, nie może jej jednak przekroczyć.

Poza nagrodami rektora nauczyciele akademiccy mogą otrzymać nagrody przyznawane przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego za znaczące osiągnięcia w zakresie działalności naukowej, dydaktycznej, wdrożeniowej lub organizacyjnej albo za całokształt dorobku. Również w odniesieniu do szczególnych typów uczelni z uprawnienia w tym zakresie korzystają dodatkowo inni ministrowie wskazani w p.s.w.n.[123].

Kolejnym świadczeniem jest jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę[124] lub rentę z tytułu niezdolności do pracy[125]. Prawo do tej odprawy

---

[122] I. Sierocka [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, po red. K. Barana, Warszawa 2020, art. 145 [https://sip.lex.pl/#/ 08.06.2024].

[123] I. Sierocka [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020, art. 145 [https://sip.lex.pl/#/ 08.06.2024].

[124] Zgodnie z art. 24 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. *o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych*, ubezpieczonym urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 r. przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku emerytalnego, wynoszącego co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn, z zastrzeżeniem art. 46–50 i 184 tej ustawy. Dla ubezpieczonych urodzonych po dniu 31 grudnia 1948 r., którzy byli zatrudnieni w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze, z wyjątkami przysługują emerytury pomostowe.

[125] Renta z tytułu niezdolności do pracy przysługuje nauczycielowi akademickiemu, który spełnił łącznie następujące warunki: 1) jest niezdolny do pracy, 2) ma wymagany okres składkowy i nieskładkowy, 3)

przysługuje wyłącznie tym nauczycielom akademickim, dla których uczelnia jest podstawowym miejscem pracy. Ponieważ nauczyciel akademicki może mieć jednocześnie tylko jedno podstawowe miejsce pracy, przedmiotowe świadczenie może być wypłacone tylko w jednej uczelni, bez względu na rodzaj uczelni. Przedmiotowe świadczenie można otrzymać tylko raz, przy czym jednorazowość tego świadczenia należy wiązać wyłącznie z zatrudnieniem na uczelni. Jeżeli nauczyciel akademicki zatrudniony jest dodatkowo na stanowisku, dla którego inna właściwa pragmatyka stanowi podstawę do otrzymania odprawy, to otrzymanie odprawy na podstawie p.s.w.n. nie wyklucza otrzymania odprawy na podstawie odrębnych przepisów[126].

Odprawa dla nauczycieli akademickich przechodzących na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy jest korzystniejsza od powszechnej regulacji zawartej w k.p.[127] i przyznawana jest w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego[128] za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.

P.s.w.n. jednoznacznie przesądza, że wykonywanie każdego z ustawowych obowiązków nauczyciela akademickiego stanowi działalność twórczą o indywidualnym charakterze, o której mowa w p.a.p.p., wobec czego do wszystkich składników wynagrodzenia nauczyciela akademickiego zastosowanie mają preferencyjne stawki podatkowe w postaci 50% kosztów uzyskania przychodu. Przyjęta fikcja prawna upraszcza dotychczasowy proces kwalifikowania wynagrodzenia za pracę nauczyciela akademickiego jako przychodu z tytułu korzystania przez twórców z praw autorskich lub rozporządzania przez nich tymi prawami. Brak jest również konieczności wykazania faktu wykonywania przez nich pracy twórczej oraz wymiaru tejże pracy w relacji do

niezdolność do pracy powstała w okresach, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 1 i 2, pkt 3 lit. b, pkt 4, 6, 7 i 9, ust. 2 pkt 1, 3–8 i 9 lit. a, pkt 10 lit. a, pkt 11–12, pkt 13 lit. a, pkt 14 lit. a i pkt 15–17 oraz art. 7 pkt 1–4, pkt 5 lit. a, pkt 6 i 12 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. *o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych*, albo nie później niż w ciągu 18 miesięcy od ustania tych okresów.

[126] T. Jędrzejewski [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, pod red. J. Woźnickiego, Warszawa 2019, art. 146 [https://sip.lex.pl/#/ 08.06.2024].

[127] Zgodnie z art. 92^1 k.p. odprawa emerytalno-rentowa przysługuje w wysokości miesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

[128] Otrzymanego, a więc nie przysługującego wynagrodzenia. Gdyby pracownik przebywał w ostatnim pełnym miesiącu zatrudnienia na zwolnieniu lekarskim lub gdyby miał nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy bez prawa do wynagrodzenia to wówczas odprawa będzie naliczona od wypłaconego, a nie przysługującego wynagrodzenia, które co do zasady powinno być większe (patrz: J. Zieliński [w:] H. Izdebski, J. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, LEX/el. 2023, art. 146, https://sip.lex.pl/#/ 08.06.2024).

ogółu obowiązków pracowniczych[129]. Co więcej, jak wynika z interpretacji skarbowej[130], nauczyciel akademicki ma prawo korzystać z podwyższonych kosztów uzyskania przychodu również w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za wyjątkiem urlopu dla poratowania zdrowia[131]. W ocenie autorki w drodze analogii należy uznać, że podwyższonych kosztów uzyskania przychodu nie stosuje się również do części wynagrodzenia bądź odpowiedniego zasiłku za czas nieobecności w pracy wynikających z: urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu wychowawczego, zwolnienia lekarskiego, opieki nad zdrowym dzieckiem, zwolnienia od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8, chorym dzieckiem w wieku do ukończenia 14 lat lub innym chorym członkiem rodziny, okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, innej usprawiedliwionej nieobecności.

Podsumowując wątek związany z wynagrodzeniem, jakie przysługuje lub może przysługiwać nauczycielom akademickim, należy wskazać, że wachlarz tych składników jest stosunkowo bogaty i nauczyciele akademiccy, którzy są aktywni mają możliwość zwiększenia swojego wynagrodzenia w sposób znaczący w formie dodatków, jak również nagród rektora. Za bardzo pozytywną zmianę uregulowaną w p.s.w.n. należy uznać skorelowanie minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego za pracę profesora określanej przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego z minimalną stawką wynagrodzeń zasadniczych pozostałych nauczycieli akademickich.

[129] T. Bakalarz, *Fikcja prawna uznania wykonywania obowiązków nauczyciela akademickiego za działalność twórczą*, BSP 2020, nr 1, s. 29.
[130] Pismo Ministerstwa Finansów z dnia 15 września 2020 r., DD3.8201.1.2018.
[131] Przedstawione stanowisko budzi wątpliwości w zakresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy (szerzej na ten temat: A. Bocheńska [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020, art. 116 [https://sip.lex.pl/#/ 10.09.2024].

Rozdział III
Prawa i obowiązki nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych

3.1. Urlopy nauczycieli akademickich

Nauczycielom akademickim przysługują następujące rodzaje urlopów: urlop wypoczynkowy, płatny urlop naukowy, płatny urlop oraz urlop dla poratowania zdrowia.

3.1.1. Urlop wypoczynkowy nauczycieli akademickich

Ustawa p.s.w.n. stanowi *lex specialis* w stosunku do przepisów k.p. dotyczących urlopów wypoczynkowych. Porównując te przepisy z dotychczasową regulacją ujętą w p.s.w. należy stwierdzić, że zostały one w znacznym stopniu ograniczone[132]. Uszczuplony zakres regulacji sprawia, że do urlopów wypoczynkowych nauczycieli akademickich znajdzie zastosowanie zdecydowana większość przepisów k.p. o urlopach pracowniczych.

W tym miejscu należy zaznaczyć, że przepisy p.s.w.n. mają zastosowanie do nauczycieli akademickich zatrudnionych zarówno w uczelniach publicznych, jak też w uczelniach niepublicznych.

Najistotniejsza różnica w stosunku do regulacji kodeksowej to innym wymiar urlopu wypoczynkowego, który w przypadku nauczycieli akademickich wynosi 36 dni roboczych w ciągu roku, co oznacza, że ustawodawca postanowił pozostawić tylko jeden wymiar urlopu wypoczynkowego bez odwoływanie się do stażu pracy jako przesłanki różnicującej długość urlopu lub zajmowanego stanowiska.

Wymieniony wymiar urlopu wypoczynkowego odnosi się tylko do roku, nie precyzując czy chodzi o rok kalendarzowy czy też rok akademicki. Powyższe należy potraktować jako błąd legislacyjny i uznać, że chodzi o rok kalendarzowy, tak jak to miało miejsce w p.s.w., jak również tak jak to ma miejsce w k.p.

---

[132] W p.s.w. regulacji dotyczących urlopów wypoczynkowych nauczycieli akademickich było nieco więcej, choć nie odbiegały one znacząco od unormowań wynikających z k.p. Wyeliminowane w p.s.w.n. przepisy dotyczyły uzyskania przez nauczyciela akademickiego prawa do pierwszego, drugiego oraz dalszych urlopów wypoczynkowych, zasad udzielania urlopów proporcjonalnych, jak również urlopu przysługującego nauczycielowi akademickiemu zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy. Porównując obydwie ustawy, należy stwierdzić, że w sposób odmienny wskazano organ odpowiedzialny do określenia trybu udzielania urlopu wypoczynkowego. Uprzednio była to kompetencja senatu lub innego organu wskazanego w statucie. Aktualnie tryb, ale również „szczegółowe zasady" udzielania urlopów wypoczynkowych określa rektor zarządzeniem w regulaminie pracy.

Kolejna wątpliwość dotyczy zamieszczenia w przepisie sformułowania „dni robocze" podczas, gdy k.p. odnosi się do dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Wobec braku przepisów precyzujących co ustawodawca miał na myśli w taki sposób formułując ten przepis, należy odnieść się do jedynej ustawy, która jest w tym zakresie właściwa, tj. ustawy o dniach wolnych od pracy[133], zgodnie z którą dniami roboczymi są dni poza dniami wolnymi od pracy określonymi w tej ustawie, czyli poza niedzielami i wymienionymi w tej ustawie świętami. Zgodnie z doktryną, przepis ten należy interpretować jako równoznaczny ze zwrotem zastosowanym w k.p., to jest „dni, które nie są dla pracownika dniami pracy". W praktyce oznacza to, że urlop wypoczynkowy może być udzielony od poniedziałku do piątku, z wyłączeniem niedziel, świąt i sobót oraz innych dni wolnych na uczelni[134].

Warto w tym miejscu odnieść się do urlopu na żądanie, który nie był przewidziany ani w poprzedniej ustawie, ani nie jest wprost przewidywany w p.s.w.n. Zdaniem autorki brak jest argumentów prawnych, które by zdecydowanie wykluczały ten rodzaj urlopu w stosunku do nauczycieli akademickich. Zatem, w ramach przysługujących nauczycielom akademickim 36 dni urlopu wypoczynkowego przysługuje im prawo do 4 dni urlopu na żądanie, bez względu na to czy mają zaplanowane zajęcia dydaktyczny czy też nie.

Podobnie, wobec braku *lex specialis* jak to miało miejsce w poprzedniej ustawie, do nauczycieli akademickich będą stosowane przepisy k.p. o nabywaniu pierwszego i kolejnych urlopów wypoczynkowych. Mając na uwadze powyższe, zgodnie z k.p. nauczyciel akademicki podejmujący pracę po raz pierwszy w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy w wymiarze 1/12 wymiaru przysługującego mu urlopu, czyli po każdym przepracowanym miesiącu roku kalendarzowego w którym podjął pracę przysługują mu 3 dni urlopu wypoczynkowego. Następnie, od 1 stycznia kolejnego roku kalendarzowego nauczyciel akademicki nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego w pełnym wymiarze, czyli 36 dni[135].

---

[133] Ustawa z dnia 18 stycznia 1951 r. *o dniach wolnych od pracy* (Dz.U. z 2020 r. poz. 1920).

[134] Z. Góral [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020, art. 129 [https://sip.lex.pl/#/ 11.01.2023].

[135] Biorąc pod uwagę brzmienie przepisu 153 k.p., jeśli nauczyciel akademicki podejmuje pierwszą pracę z początkiem roku akademickiego, co jest przypadkiem typowym, z upływem każdego z trzech pierwszych

W przypadku zmiany podmiotu zatrudniającego lub podjęcia następnej pracy po pewnej przerwie mamy do czynienia już nie z pierwszym, ale z kolejnym urlopem wypoczynkowym. W takim przypadku nauczycielowi akademickiemu przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze proporcjonalnym do okresu, jaki pozostał do upływu roku kalendarzowego, chyba że został zatrudniony na krótszy czas, na przykład na semestr letni. Wówczas przysługuje mu urlop w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym. W przypadku, gdy nauczyciel akademicki przed ustaniem stosunku pracy wykorzystał urlop w wyższym wymiarze to u kolejnego pracodawcy, przysługuje mu urlop w odpowiednio niższym wymiarze, co można ustalić na podstawie świadectwa pracy, z zastrzeżeniem że łączny wymiar urlopu w roku kalendarzowym nie może być jednak niższy niż wynikający z okresu przepracowanego w danym roku u wszystkich pracodawców[136].

Podobnie, do nauczycieli akademickich będą miały zastosowanie przepisy powszechnego prawa pracy określające zasady zaokrąglania niepełnych dni urlopowych w górę do pełnego dnia, zarówno w przypadku zatrudnienia go w trakcie roku kalendarzowego lub na niepełny rok kalendarzowy, jak również w niepełnym wymiarze czasu pracy, z zastrzeżeniem, że wymiar urlopu należnego nauczycielowi akademickiemu w danym roku kalendarzowym nie może przekroczyć przysługującego mu wymiaru urlopu proporcjonalnego do okresu zatrudnienia i wymiaru etatu.

W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy i niewykorzystania w naturze przysługującego mu urlopu wypoczynkowego nauczyciel akademicki ma prawo do ekwiwalentu pieniężnego za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, z uwzględnieniem przepisów dotyczących przedawnienia, co jest niepotrzebnym powieleniem obowiązujących w tym zakresie przepisów k.p. Natomiast zabrakło w

---

miesięcy zatrudnienia będzie uzyskiwał prawo do urlopu w wymiarze ułamkowym 1/12 z 36, a z początkiem kolejnego roku kalendarzowego, mimo że nastąpi to w trakcie tego samego roku akademickiego, nabędzie prawo do pełnego 36-dniowego urlopu za dany rok kalendarzowy. W przypadku, gdy takie pierwsze zatrudnienie następuje z początkiem lub w trakcie letniego semestru wówczas z upływem każdego miesiąca aż do końca roku kalendarzowego nauczyciel akademicki będzie nabywał prawo do urlopu w wymiarze 1/12 z 36.

[136] Warto zwrócić uwagę na sytuacje prawną nauczyciela akademickiego, który w danym roku kalendarzowym był zatrudniony u innego pracodawcy, u którego obowiązywał inny, na przykład kodeksowy wymiar urlopu wypoczynkowego. Ten wątek był uregulowany w p.s.w. Jeśli ten urlop pracownik wykorzystał (w całości lub części) wówczas w uczelni przysługuje mu urlop w wymiarze uzupełniającym względem wymiaru urlopu przysługującego nauczycielowi akademickiemu bądź w odpowiedniej proporcji do tego właśnie urlopu. Z taka samą sytuacją mamy do czynienia w razie zmiany rodzaju pracy osoby pracującej już w uczelni, ale na innym stanowisku niż stanowisko nauczyciela akademickiego.

regulacji p.s.w.n. postanowień zwalniających pracodawcę od obowiązku wypłaty ekwiwalentu pracownikowi zatrudnionemu na podstawie kolejnej umowy o pracę bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą, o ile strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie trwania tej kolejnej umowy, jak to ma miejsce w k.p. W ocenie autorki pominięcie tego zapisu nie było celowe, świadczy jedynie o kolejnym niechlujstwie legislacyjnym i istnieje możliwość skorzystania z powyżej wskazanego kodeksowego rozwiązania jeżeli tylko strony stosunku pracy będą chciały z takiego rozwiązania skorzystać. Ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się, stosując przepisy obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

W tym miejscu należy dodać, że szczegółowe zasady i tryb udzielania urlopu wypoczynkowego nauczycielom akademickim określa w regulaminie pracy rektor. Pod pojęciem trybu udzielania urlopu wypoczynkowego należy mieć na uwadze kwestie techniczno-organizacyjne z tym związane, jak na przykład termin, w jakim pracownik może sprecyzować swoje oczekiwania dotyczące okresu, w jakim ma zamiar skorzystać z urlopu, podmiot, do którego należy skierować stosowny wniosek czy też sposób podania do wiadomości pracowników planu urlopów[137].

3.1.2. Płatne urlopy o charakterze naukowym nauczycieli akademickich

W pierwszej kolejności należy wskazać, że urlop naukowy nie występuje w regulacjach powszechnego prawa pracy. Z kolei przepisy dotyczące szkół wyższych zawsze przewidywały różnego rodzaju urlopy naukowe jako formę ułatwienia prowadzenia działalności naukowej[138].

Obecnie p.s.w.n. przewiduje znany już wcześniej płatny urlop naukowy i dodatkowo płatny urlop. Urlopy te mogą być udzielone nauczycielom akademickim niezależnie od tego, czy są oni zatrudnieni w uczelni publicznej czy też niepublicznej.

---

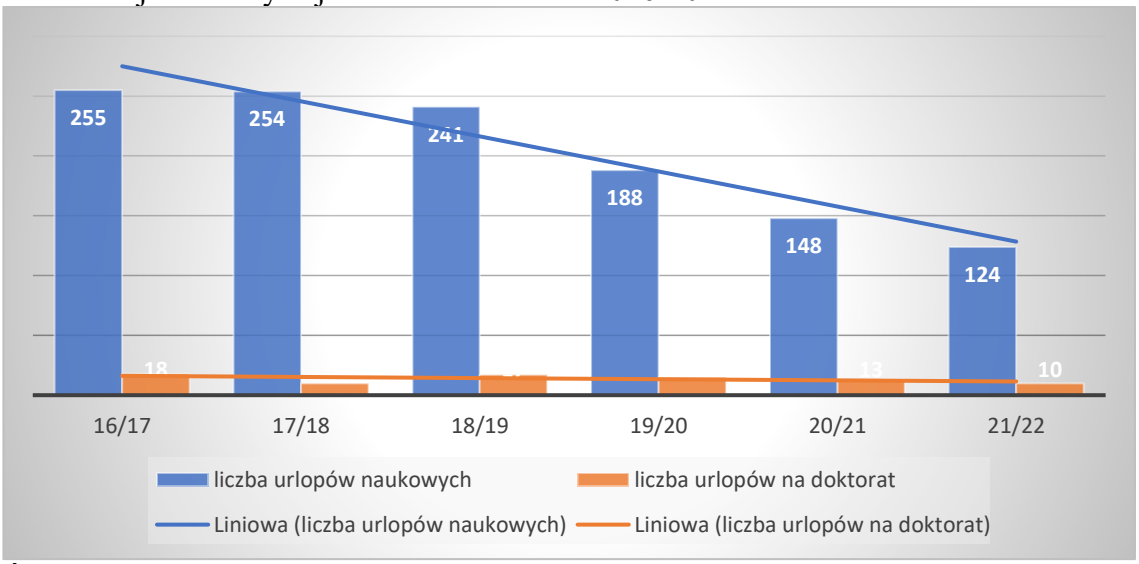
[137] Z. Góral [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020, art. 129 [https://sip.lex.pl/#/ 11.01.2023].

[138] Przed 2014 rokiem znane były dwa rodzaje urlopów naukowych: płatny urlop dla celów naukowych dedykowany dla nauczycieli mianowanych płatny urlop naukowy przeznaczony dla osób legitymujących się statusem nauczyciela akademickiego. Po 2014 roku były dwa rodzaje płatnych urlopów – pierwszy przysługiwał nauczycielom akademickim posiadającym co najmniej stopień naukowy doktora, zaś drugi mógł być udzielony nauczycielom akademickim przygotowującym rozprawę doktorską. Przez pewien czas funkcjonował również trzeci płatny urlop naukowy przeznaczony dla nauczycieli akademickich przygotowujących rozprawę habilitacyjną.

Urlopy te, jak wynika z treści przepisów, mogą być udzielone przez rektora, wobec czego brak jest tu podstaw do roszczenia o ich udzielenie. Podejmując decyzję o przyznaniu takiego urlopu, rektor każdorazowo powinien ocenić jego celowość, uwzględniając zarówno korzyści, jak również konsekwencje, jakie niesie urlopowanie pracownika dla funkcjonowania jednostki organizacyjnej, w której jest on zatrudniony, jak również uczelni jako całości. Rektor podejmując decyzje w tym zakresie nie jest jednak całkowicie swobodny, bowiem jest zobowiązany do przestrzegania wynikających z k.p. zasady niedyskryminacji i równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. W tym miejscu należy podkreślić, że udzielenie nauczycielowi akademickiemu jednego z wymienionych urlopów nie oznacza, że zostają zawieszone wszystkie obowiązki, do których jest zobowiązany na podstawie p.s.w.n., regulaminu pracy oraz zakresu obowiązków. Dotyczy to jedynie obowiązków związanych z szeroko rozumianą dydaktyką oraz uczestniczeniem w pracach organizacyjnych na rzecz uczelni. Zwolnienie z tej części obowiązków pozwala na efektywniejsze wywiązywanie się z obowiązków naukowych.

Odnosząc się do informacji uzyskanych z trzynastu badanych uczelni należy wskazać, że liczba urlopów naukowych udzielonych nauczycielom akademickim posiadającym co najmniej stopień doktora jest marginalna i z wyraźną tendencją spadkową (wykres 18).

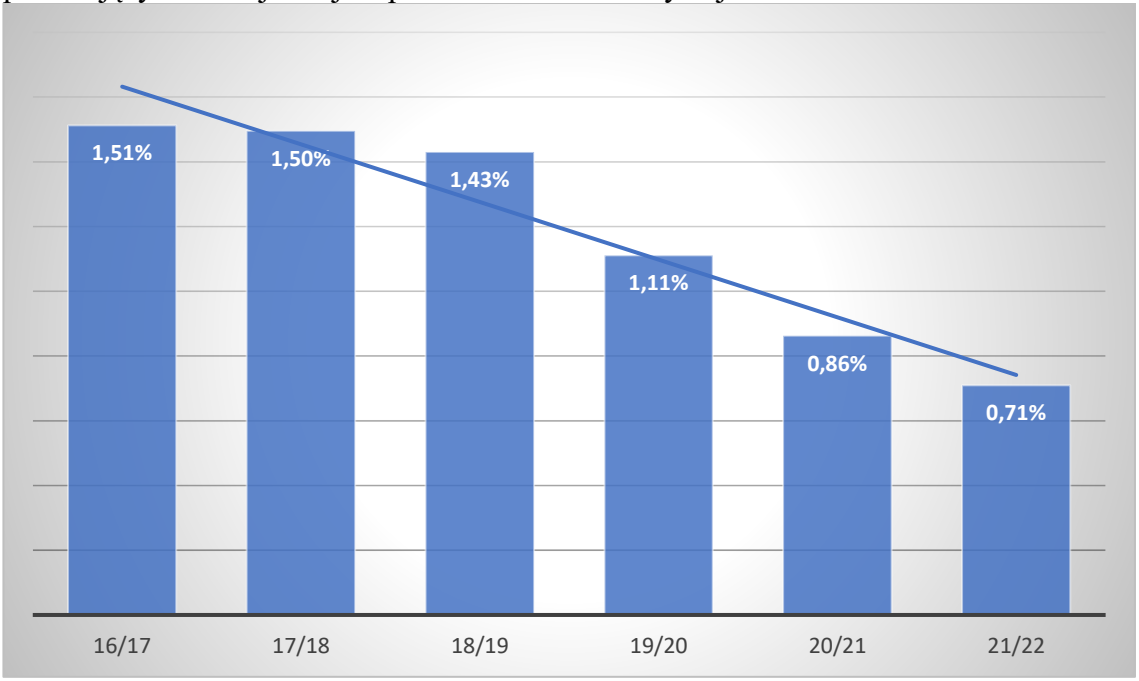
Wykres 18: Liczba udzielonych urlopów naukowych nauczycielom akademickim posiadającym co najmniej stopień doktora oraz związanych z przygotowaniem rozprawy doktorskiej w badanych jednostkach w latach 2016-2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych badanych uczelni

Analizując wyniki badań przeprowadzonych na wspomnianych trzynastu uczelniach publicznych, należy wskazać, że liczba udzielonych urlopów naukowych nauczycielom akademickim posiadającym co najmniej stopień doktora w okresie od roku akademickiego 2016/2017 do roku akademickiego 2021/2022 spadała i to w sposób znaczący z 255 do 124, a więc o połowę. Zatem odsetek korzystających z urlopów naukowych nauczycieli akademickich posiadających co najmniej stopień naukowy doktora jest marginalny i zmniejszył się z poziomu 1,5% do 0,7% (wykres 19).

Wykres 19: Odsetek korzystających z urlopów naukowych nauczycieli akademickich posiadających co najmniej stopień doktora w badanych jednostkach w latach 2016-2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych badanych uczelni

O pierwszy płatny urlop naukowy może się ubiegać nauczyciel akademicki posiadający co najmniej stopień naukowy doktora. Z uwagi na cel tego urlopu, którym jest prowadzenie badań, zakres podmiotowy omawianej konstrukcji prawnej ulega zawężeniu do pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczych. Udzielenie płatnego urlopu naukowego tym grupom pracowników umożliwia im całkowite skoncentrowanie się na badaniach bez konieczności wypełniania innych obowiązków związanych z zajmowanym stanowiskiem i tak udzielenie urlopu pracownikom badawczo-dydaktycznym ma na celu ułatwienie im prowadzenia badań dzięki czasowemu zwolnieniu ich z obowiązków dydaktycznych, uczestniczenia w kształceniu

doktorantów i obowiązków organizacyjnych, zaś w przypadku pracowników badawczych polega na zwolnieniu ich z prac organizacyjnych na rzecz uczelni oraz uczestniczenia w kształceniu doktorantów. Trudno natomiast przyjąć, że z tego rodzaju urlopu mógłby skorzystać także nauczyciel akademicki zatrudniony w grupie pracowników dydaktycznych, w którego zakresie obowiązków nie ma prowadzenia działalności naukowej. Ogólnie sformułowany cel tego urlopu, jakim jest przeprowadzenie badań, nie precyzuje rodzaju tych badań ani miejsca ich prowadzenia[139]. Mając jednak na uwadze treść przepisu art. 130 pkt 3 p.s.w.n., gdzie znajduje się odrębna regulacja obejmująca badania zagraniczne, należy uznać, że płatny urlop naukowy może być udzielony w celu przeprowadzenia badań we własnej uczelni, w innych krajowych placówkach naukowych, bądź też w innych miejscach, w których mogą być prowadzone badania. Przechodząc do wymiaru, w jakim może być udzielony płatny urlop naukowy, należy wskazać, że w ciągu siedmiu lat zatrudnienia w danej uczelni urlop może być wykorzystany jednorazowo lub w częściach, przy czym ich łączny okres nie może przekroczy jednego roku[140]. W przypadku zmiany miejsca zatrudnienia przez nauczyciela akademickiego nie ma znaczenia fakt wykorzystania przez niego płatnego urlopu naukowego w poprzedniej uczelni. W omawianym przypadku, w nowym miejscu pracy z chwilą zatrudnienia nabywa on prawo do ubiegania się o urlop naukowy w pełnym wymiarze.

Kolejny uregulowany w ustawie płatny urlop naukowy może otrzymać nauczyciel akademicki[141] przygotowujący rozprawę doktorską[142]. Tu będziemy mieć co do zasady

---

[139] W poprzedniej ustawie określono, że badania miały być przeprowadzone poza uczelnią, czyli zarówno w innych niż własna uczelnia naukowych placówkach krajowych, jak również zagranicą.

[140] W poprzednim stanie prawnym rektor mógł udzielić płatnego urlopu naukowego nie częściej niż raz na siedem lat zatrudnienia w danej uczelni w wymiarze nieprzekraczającym roku, co wyłączało możliwość udzielenia w tym czasie kilku urlopów, łącznie nieprzekraczających maksymalnego (rocznego) wymiaru.

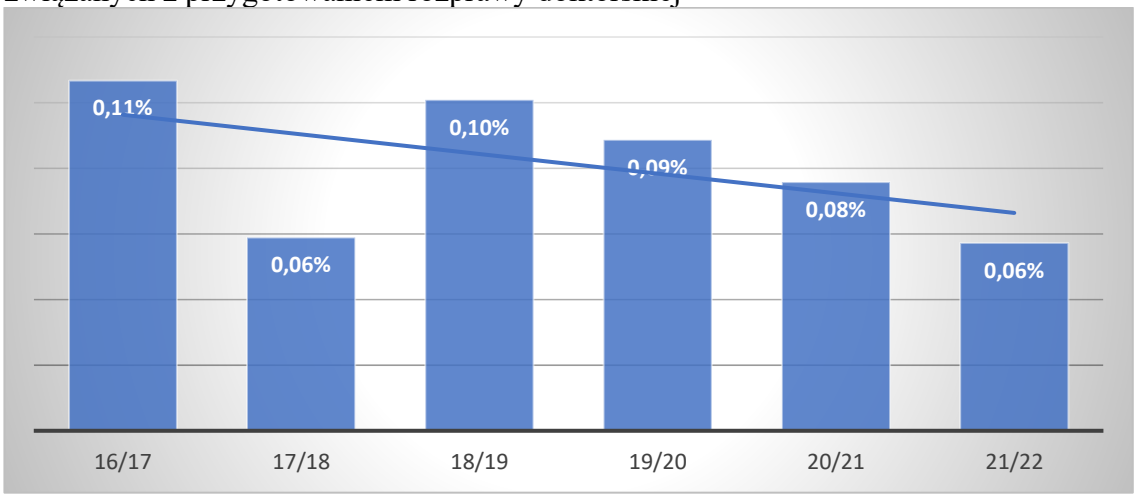
[141] Zgodnie z art. 196 p.s.w.n. pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi i pracownikami naukowymi przysługuje urlop na przygotowanie rozprawy doktorskiej lub na przygotowanie się do obrony rozprawy doktorskiej, który jest udzielany w terminie uzgodnionym z pracodawcą. W takim przypadku urlop jest udzielany w wymiarze 28 dni, które według odrębnych przepisów są dla tego pracownika dniami pracy.

[142] P.s.w.n. przewiduje dwa tryby kształcenia osób ubiegających się o uzyskanie stopnia naukowego doktora – w ramach szkół doktorskich i w trybie eksternistycznym. W przypadku szkoły doktorskiej doktorant nie może być zatrudniony jako nauczyciel akademicki ani pracownik naukowy (i jednocześnie nie mając statusu nauczyciela akademickiego nie może ubiegać się o przyznanie przedmiotowego urlopu) chyba, że zostanie spełniona jedna z trzech przesłanek: jest on zatrudniony w celu realizacji projektu badawczego, po ocenie śródokresowej zakończonej wynikiem pozytywnym lub jeśli nie przysługuje mu stypendium doktoranckie. Nie wydaje się jednak zasadne udzielenie płatnego urlopu naukowego nauczycielowi akademickiemu, który został zatrudniony do realizacji projektu badawczego.

do czynienia z nauczycielami akademickimi zatrudnionymi na stanowisku asystenta bądź też innych określonych w statucie danej uczelni, na których mogą być zatrudnione osoby nieposiadające stopnia naukowego doktora. Wobec braku określenia w przepisach wyraźnie fazy realizacji doktoratu, która by uprawniała takiego nauczyciela do ubiegania się o płatny urlop naukowy należy uznać, że taki urlop może być udzielony na każdym etapie przy czym stan zaawansowania pracy może być brany pod uwagę przez rektora przy podejmowaniu decyzji w tej kwestii[143]. Przedmiotowy urlop przysługuje w wymiarze nieprzekraczającym trzech miesięcy i w związku z brakiem regulacji prawnej może być wykorzystany wyłącznie jednorazowo[144].

Analizując wyniki badań przeprowadzonych na wspomnianych trzynastu uczelniach publicznych, należy wskazać, że liczba udzielonych urlopów naukowych nauczycielom akademickim związanych z przygotowaniem rozprawy doktorskiej w okresie od roku akademickiego 2016/2017 do roku akademickiego 2021/2022 spadała i to w sposób znaczący z 18 do 10, a więc o 40%. Tym samym należy stwierdzić, że urlop ten jest wykorzystywany w marginalnym stopniu – w 2016 roku zaledwie 0,11% nauczycieli akademickich wykorzystało tę formę wsparcia, zaś do roku 2021 odsetek ten spadł do 0,06% (wykres 20).

Wykres 20: Odsetek nauczycieli akademickich korzystających z urlopów naukowych związanych z przygotowaniem rozprawy doktorskiej



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych badanych uczelni

[143] Z. Góral [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020, art. 130 [https://sip.lex.pl/#/ 12.01.2023].
[144] T. Jędrzejewski [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, pod red. J. Woźnickiego, Warszawa 2019, art. 130 [https://sip.lex.pl/#/ 12.01.2023].

Kolejnym urlopem, który nie występował w poprzednich ustawach, jest płatny urlop. Pomimo, że w nazwie nie zawarto dookreślenia „naukowy", jego cele są jak najbardziej naukowe choć wykraczają one poza działalność badawczą. W porównaniu z omawianym płatnym urlopem naukowym udzielanym w celu prowadzenia badań, płatny urlop wpisuje się w proces internacjonalizacji polskiej nauki, będący jednym z głównych priorytetów dokonanej reformy. Płatny urlop może być udzielony w celu odbycia za granicą kształcenia, stażu naukowego albo dydaktycznego, uczestnictwa w konferencji albo uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z podmiotem zagranicznym na podstawie umowy o współpracy naukowej. Co do zasady udzielony urlop będzie się wiązał z wyjazdem nauczyciela akademickiego zagranicę, choć badania prowadzone z podmiotem zagranicznym na podstawie umowy o współpracy naukowej mogą odbywać się w kraju, a nawet w zatrudniającej nauczyciela akademickiego uczelni. W przypadku tego urlopu słusznie ustawodawca odstąpił od precyzowania wymiaru urlopu, jak również innych limitów z tym związanych. Jest to oczywiste, biorąc pod uwagę, że wymienione aktywności mają bardzo zróżnicowany charakter i nie zawsze da się oszacować precyzyjnie czasu ich trwania, jak również mogą występować wielokrotnie, jak chociażby uczestnictwo w konferencjach. W ocenie autorki wspomniane uczestnictwo w konferencjach nie powinno znaleźć się w tym katalogu, a wyjazdy w tym zakresie powinny być odbiurokratyzowane i opierać się po prostu na delegacjach służbowych. W tym miejscu należy zwrócić uwagę na brak konsekwencji ustawodawcy, który w katalogu urlopów o charakterze naukowym nie zamieścił wymienionych przy płatnym urlopie aktywności, których realizacja odbywa się w kraju. Pojawia się zatem pytanie w ramach czego nauczyciel akademicki ma realizować kształcenie, staż naukowy albo dydaktyczny, uczestniczyć w konferencji albo uczestniczyć we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z podmiotem krajowym na podstawie umowy o współpracy naukowej, co ma miejsce zdecydowanie częściej niż aktywności zagraniczne. Tutaj rozwiązania są różne, w zależności od tego jaki model przyjmie dana uczelnia. W odniesieniu do konferencji i krótkich nieobecności w miejscu pracy są to z reguły delegacje. Z kolei kształcenie, staż naukowy albo dydaktyczny lub uczestniczenie we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z podmiotem krajowym na podstawie umowy o współpracy naukowej z reguły odbywają

się w ramach urlopów naukowych, urlopów szkoleniowych, delegacji lub na podstawie umów o dokształcanie.

Ostatnim urlopem o charakterze naukowym, nieznanym z oczywistych powodów[145] w poprzednim okresie, jest płatny urlop w celu uczestniczenia we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z Centrum Łukasiewicz lub Instytutem Sieci Łukasiewicz. Urlop ten umożliwia nauczycielom akademickim włączenie się do wspólnych badań w ramach Sieci i to bez ograniczeń, które obowiązują przy płatnych urlopach naukowych udzielanych w celu przeprowadzenia badań.

Omawiając temat urlopów naukowych warto wspomnieć, że p.s.w.n. reguluje tylko płatne urlopy naukowe rezygnując ze znanego uprzednio obowiązującej p.s.w. urlopu bezpłatnego dla celów naukowych. Wobec powyższego, znajdzie tu zastosowanie przepis art. 174 k.p. dotyczący urlopów bezpłatnych, który ma zastosowanie również do nauczycieli akademickich.

Szczegółowe zasady i tryb udzielania płatnych urlopów naukowych, tak jak w przypadku urlopów wypoczynkowych, określane są w regulaminie pracy[146].

Podsumowując wątek związany z urlopami o charakterze naukowym należy wskazać, że omawiana regulacja słusznie została wzbogacona o zagraniczną aktywność naukową natomiast zawiera liczne wady, jak chociażby brak konsekwencji w odniesieniu do krajowych aktywności polegających na kształceniu, odbywaniu staży naukowych albo dydaktycznych, uczestniczeniu we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z podmiotem krajowym na podstawie umowy o współpracy naukowej, na które również powinien być udzielany płatny urlop. Ponadto należałoby wyłączyć uczestnictwo w konferencjach z katalogu aktywności na które przyznawane są płatne urlopy i realizować je na podstawie delegacji, zarówno w odniesieniu do konferencji krajowych, jak również zagranicznych.

---

[145] Sieć Badawcza Łukasiewicz została powołana do życia na podstawie ustawy z dnia 21 lutego 2019 r. o Sieci Badawczej Łukasiewicz (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 2098).

[146] Z. Góral [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020, art. 130 [https://sip.lex.pl/#/ 12.01.2023].

3.1.3. Urlop dla poratowania zdrowia nauczycieli akademickich

Prawo do urlopu dla poratowania zdrowia jest to szczególne uprawnienie pracownika, które jest nieznane powszechnemu prawu pracy[147]. Prawo do tego urlopu jest szczególnym przywilejem tych grup zawodowych, w przypadku których zachodzi konieczności ochrony zdrowia pracowników wykonujących obowiązki o szczególnym charakterze, których długotrwałe realizowanie może spowodować czasowe pogorszenie stanu zdrowia i konieczność powstrzymania się od pracy w celu podjęcia leczenia. Ustawodawca uznał nauczycieli akademickich za grupę zawodową, która jest narażona na pogorszenie stanu zdrowia w związku z realizacją obowiązków służbowych wynikających z zajmowanego stanowiska.

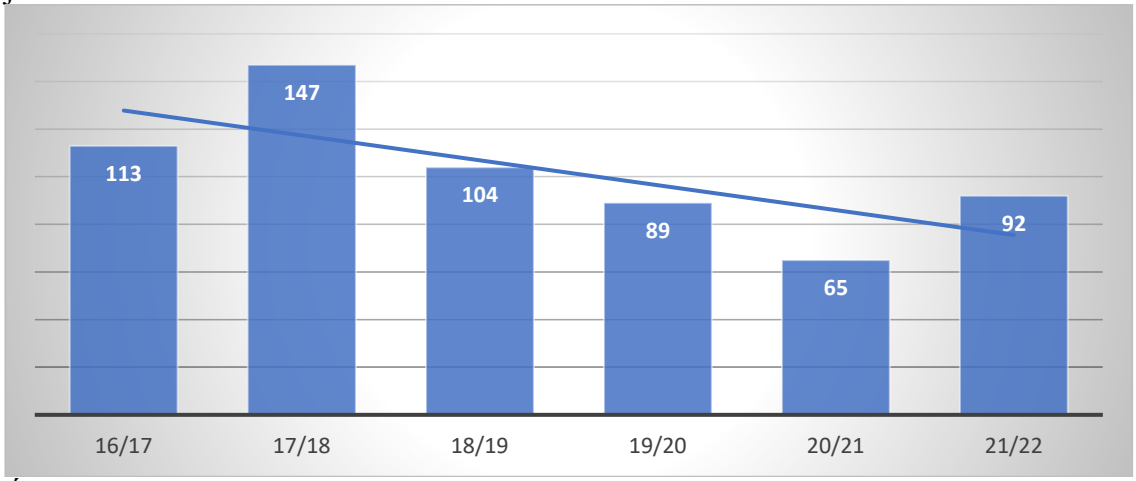
Urlop dla poratowania zdrowia jest udzielany w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia, jeżeli stan zdrowia wymaga powstrzymania się od pracy. Z jednej strony urlop ten ma służyć pracownikowi w celu regeneracji zdrowia, które utracił w pracy. Z drugiej strony służy on pracodawcy, którego pracownik po zakończeniu leczenia ma być zdolny do dalszej pracy. Urlop dla poratowania zdrowia ma również wymiar socjalny bowiem stanowi swoistą odpłatę za wykonaną już pracę. Udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia ma zapewnić przydatność pracownika do pracy w przyszłości. Tym samym należy stwierdzić, że urlop dla poratowania zdrowia udzielany jest zarówno w interesie pracownika, jak również pracodawcy, który, ponosząc koszty tego urlopu, uzyskuje w zamian gwarancję posiadania kadry w pełni zdolnej do wykonywania nałożonych na nią zadań.

Przepisy p.s.w.n. mają zastosowanie zarówno do uczelni publicznych, jak i niepublicznych. Do ustawowych przesłanek nabycia prawa do urlopu dla poratowania zdrowia należy zaliczyć: po pierwsze posiadanie statusu nauczyciela akademickiego, po drugie zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy, po trzecie nieukończenie 65. roku życia, po czwarte co najmniej 10-letni staż pracy w uczelni oraz po piąte stan zdrowia, który wymaga powstrzymania się od pracy w celu przeprowadzenia leczenia[148]. W tym miejscu należy wskazać, że urlop ten z uwagi na zaostrzenie warunków, które należy spełnić aby go uzyskać, jest mniej dostępny dla nauczycieli akademickich co jak widać z

[147] Regulacja dotycząca urlopu dla poratowania zdrowia w p.s.w.n. jest bardzo podobna do rozwiązań przyjętych w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1762).
[148] A. Bocheńska [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020, art. 131 [https://sip.lex.pl/#/ 12.01.2023].

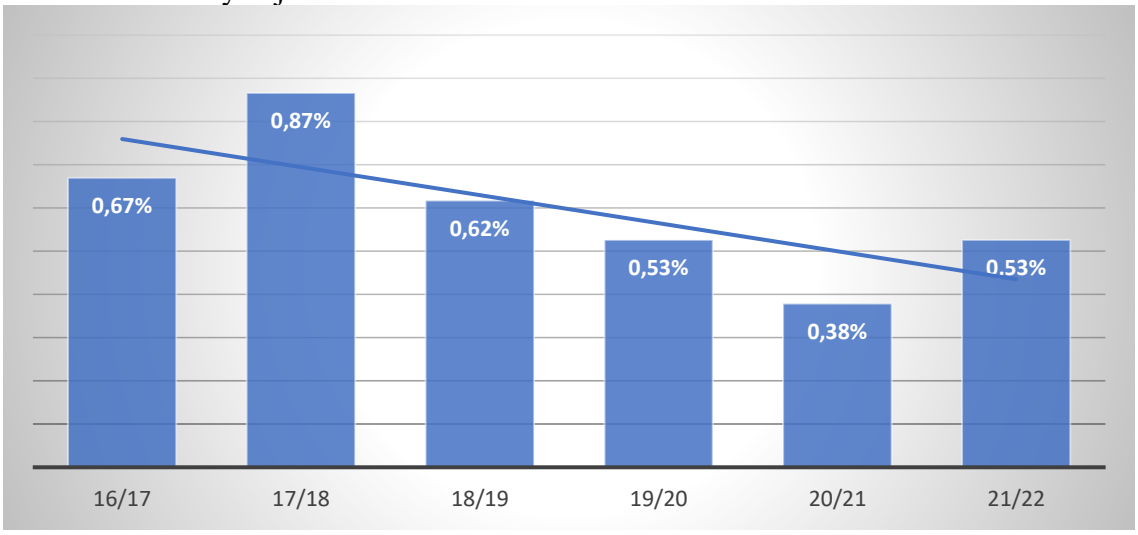
zamieszczonych poniżej danych wpłynęło na spadek liczby udzielanych urlopów od roku akademickiego 2016/2017 do roku akademickiego 2021/2022 ze 113 do 92 w badanych jednostkach, co stanowi zmniejszenie o 19 % (wykres 21). Tym niemniej, odsetek nauczycieli akademickich korzystających z urlopów dla poratowania zdrowia jest niewielki i w badanym okresie spadł z 0,67% do 0,53% (wykres 22).

Wykres 21: Liczba udzielonych urlopów dla poratowania zdrowia w badanych jednostkach w latach 2016-2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych badanych uczelni

Wykres 22: Odsetek nauczycieli akademickich korzystających z urlopów dla poratowania zdrowia w badanych jednostkach w latach 2026-2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych badanych uczelni

Poniżej odniosę się do poszczególnych przesłanek nabycia prawa do urlopu dla poratowania zdrowia.

Status nauczyciela akademickiego uprawniony do urlopu dla poratowania zdrowia pracownik powinien posiadać nie tylko na dzień złożenia wniosku, ale również przez co najmniej 10 lat zatrudnienia w uczelni, co wymaga przeprowadzenia analizy całej historii zatrudnienia na uczelni bowiem w danym przypadku może mieć miejsce nierzadka sytuacja, w której dany pracownik, posiadający wymagany przepisami staż pracy przez jakąś część swojego okresu zatrudnienia w uczelni był zatrudniony w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi i może się okazać, że omawianej przesłanki nie spełnia. Podobnie wymieniony minimalny okres zatrudnienia odnosi się do kolejnej przesłanki, a mianowicie wymiaru etatu. Należy stwierdzić, że wymóg zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy należy odnosić do całego wymaganego okresu zatrudnienia w uczelni[149]. Przepisy p.s.w.n. nie stanowią czy wymogi, które ma spełnić nauczyciel akademicki dotyczą „danej uczelni" czy też każdej uczelni. Doktryna[150] skłania się w kierunku tego drugiego rozwiązania[151]. Należy w tym miejscu wskazać, że omawiany przepis nie wymaga również nieprzerwanego zatrudnienia, co oznacza, że bez względu na przerwy w zatrudnieniu, okresy zatrudnienia należy sumować. Zatem może się okazać, że po raz pierwszy zatrudniony w danej uczelni nauczyciel akademicki po nawet bardzo krótkim okresie zatrudnienia będzie mógł wnioskować o urlop dla poratowania zdrowia, co z punktu widzenia pracodawcy, który ponosi w pełni koszty wynagrodzenia pracownika w tym czasie, nie jest korzystnym rozwiązaniem.

Negatywną przesłanką udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia jest ukończenie przez nauczyciela akademickiego 65. roku życia – decydująca w tym przypadku będzie data złożenia wniosku o udzielenie urlopu. Wprowadzenie w p.s.w.n. wymogu

---

[149] Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 maja 2014 r., I PK 280/13 (OSNP 2015/11, poz. 145) na gruncie Karty Nauczyciela orzekł, że warunek zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy odnosi się nie do momentu złożenia wniosku, ale do całego okresu zatrudnienia.

[150] A. Bocheńska [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020, T. Jędrzejewski [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, pod red. J. Woźnickiego, Warszawa 2019 i J. Zieliński [w:] H. Izdebski, J. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, LEX/el. 2021 [https://sip.lex.pl/#/ 12.01.2023].

[151] W oparciu o wykładnię językową, mając na względzie racjonalność ustawodawcy, należy wskazać, że gdyby jego celem było odniesienie się do uczelni, w której pracownik wnioskuje o uzyskanie tego urlopu, to by użył takiego określenia jak w art. 130 pkt 1 p.s.w.n. - „dana uczelnia". Z uwagi jednak, że tego nie uczynił należy przyjąć, że wymóg ten dotyczy każdej uczelni. Również przy zastosowaniu wykładni funkcjonalnej należy uznać, że okresy zatrudnienia w uczelniach powinno się sumować, bowiem istotne jest zatrudnienie w charakterze nauczyciela akademickiego, którego stan zdrowia uległ pogorszeniu ze względu na charakter świadczonej pracy.

dotyczącego wieku budzi pewne wątpliwości na tle konstytucyjnego zakazu dyskryminacji. Brak możliwości skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia przez nauczyciela akademickiego, który osiągnął 65. rok życia i spełnia wszystkie pozostałe przesłanki, może doprowadzić do sytuacji, w której będzie on zmuszony zrezygnować z pracy i przejść na emeryturę.

Przyjęcie kryterium wieku jako przesłanki udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia może budzić również wątpliwości wobec faktu, że p.s.w.n. znosi przesłankę wieku *ex lege* skutkującą wygaśnięciem stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego. W świetle powyższego należy stwierdzić brak konsekwencji ustawodawcy w odniesieniu do nauczycieli akademickich, którzy ukończyli 65. rok życia.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na stanowisko Sądu Najwyższego[152], który na gruncie bliźniaczej regulacji w Karcie Nauczyciela orzekł, że pracodawca nie ma obowiązku udzielenia płatnego urlopu dla poratowania zdrowia nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć, który pobiera równocześnie emeryturę. Tym samym należy stwierdzić, że prawo do urlopu dla poratowania zdrowia zależy od braku uprawnień emerytalnych.

W całym okresie zatrudnienia nauczyciela akademickiego wymiar urlopu dla poratowania zdrowia wynosi rok, przy czym może być on dzielony na części o dowolnej długości z uwzględnieniem zasady, że kolejna część urlopu może być udzielona nie wcześniej niż po upływnie trzech lat od daty zakończenia poprzedniego urlopu.

Kolejną przesłanką, która jest niezbędna aby się ubiegać o urlop dla poratowania zdrowia jest stan zdrowia, który wymaga powstrzymania się od pracy w celu przeprowadzenia leczenia. Fakt spełnienia tej przesłanki nie wynika z subiektywnego przeświadczenie nauczyciela akademickiego w tym zakresie czy też decyzji rektora, a z orzeczenia lekarskiego stwierdzającego konieczność powstrzymania się od pracy ze względu na stan zdrowia.

Postępowanie w sprawie udzielenia nauczycielowi akademickiemu urlopu dla poratowania zdrowia ma tryb wnioskowy. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego[153], udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia bez złożenia odpowiedniego

[152] Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 1994 r., I PZP 24/94 (OSNP 1994/5, poz. 82).
[153] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2006 r., I PK 47/06 (Pr. Pracy 2006/12, s. 36).

wniosku jest niemożliwe. Gdy wniosek nauczyciela akademickiego spełnia wszystkie wymogi formalne, rektor wydaje skierowanie na badania lekarskie w celu uzyskania urlopu dla poratowania zdrowia. Następnie, lekarz posiadający uprawnienia do wykonywania badań profilaktycznych, wykonujący działalność w jednostce służby medycyny pracy, z którą uczelnia zawarła umowę, przeprowadza badanie lekarskie i wydaje orzeczenie lekarskie stwierdzające czy stan zdrowia nauczyciela akademickiego wymaga powstrzymania się od pracy, oraz określenie zaleconego leczenia i czasu potrzebnego na jego przeprowadzenie. Rektor jest związany treścią orzeczenia lekarskiego.

Od orzeczenia lekarskiego stwierdzającego czy stan zdrowia nauczyciela akademickiego wymaga powstrzymania się od pracy zarówno nauczycielowi, jak i uczelni przysługuje odwołanie do wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy właściwego ze względu na miejsce zamieszkania nauczyciela akademickiego. Ewentualnie w przypadku, gdy orzeczenie lekarskie zostało wydane przez lekarza zatrudnionego w takim ośrodku, odwołanie przysługuje do instytutu badawczego działającego w zakresie medycyny pracy, położonego najbliżej miejsca zamieszkania nauczyciela akademickiego. Odwołanie wraz z uzasadnieniem w formie pisemnej wnosi się w terminie 14 dni od dnia otrzymania orzeczenia lekarskiego, za pośrednictwem lekarza, który je wydał. Lekarz jest zobowiązany do przekazania odwołania wraz z dokumentacją badań podmiotowi właściwemu do jego rozpatrzenia w terminie siedmiu dni od dnia otrzymania odwołania. Badanie lekarskie w trybie odwoławczym są przeprowadzane w terminie 30 dni od dnia otrzymania odwołania przez podmiot właściwy do jego rozpatrzenia. Orzeczenie lekarskie wydane w trybie odwoławczym jest ostateczne i nie przysługuje od niego odwołanie.

Po spełnieniu wszystkich opisanych powyżej przesłanek rektor ma obowiązek udzielenia nauczycielowi akademickiemu urlopu dla poratowania zdrowia w terminie wskazanym przez lekarza w orzeczeniu lekarskim. Decyzja rektora ma charakter deklaratoryjny. Odmowa udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia podlega kontroli sądowej. Udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia może być przedmiotem roszczenia pracownika i zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego[154] pracownik może zgłaszać takie roszczenie do czasu ustania stosunku pracy.

[154] Tamże.

W czasie urlopu dla poratowania zdrowia nauczyciel akademicki ma obowiązek powstrzymania się od jakiejkolwiek pracy zarobkowej – nie można wykonywać zajęcia zarobkowego, zarówno w ramach stosunku pracy, działalności gospodarczej, jak również zatrudnienia niepracowniczego. W przypadku, gdy urlop dla poratowania zdrowia jest wykorzystywany niezgodnie z jego przeznaczeniem, a nauczyciel akademicki prowadzi w tym czasie działalność zarobkową zamiast wykorzystywać ten okres dla przeprowadzenia zaleconego leczenia, rektorowi nie przysługuje prawo odwołania nauczyciela z urlopu dla poratowania zdrowia. Rektor może w takim przypadku na podstawie przepisu 282 ust. 3 p.s.w.n. polecić rzecznikowi dyscyplinarnemu ds. nauczycieli akademickich prowadzenia sprawy.

Okres przebywania przez nauczyciela akademickiego na urlopie dla poratowania zdrowia wlicza się do stażu pracy, pomimo braku efektywnego świadczenia pracy w tym okresie. Co więcej, okres przebywania na tym urlopie nie pozbawia go prawa do urlopu wypoczynkowego[155].

W czasie urlopu dla poratowania zdrowia nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie liczone jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy z tą różnicą, że wynagrodzenie to nie stanowi podstawy do zastosowania 50% normy kosztów uzyskania przychodu przy poborze zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych[156].

W tym miejscu warto wspomnieć, że nauczyciel akademicki przebywający na urlopie dla poratowania zdrowia korzysta ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy[157].

Podsumowując wątek związany z urlopem dla poratowania zdrowia należy wskazać, że regulacja ujęta w p.s.w.n. wprowadzając przede wszystkim zasadę, że orzeczenie lekarskie może wydać wyłącznie lekarz wykonujący działalność w jednostce

---

[155] A. Bocheńska [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020, art. 131 [https://sip.lex.pl/#/ 12.01.2023].

[156] Interpretacja ogólna Nr DD3.8201.1.2018 Ministra Finansów z dnia 15 września 2020 r. w sprawie zastosowania 50% kosztów uzyskania przychodów do honorarium autorskiego (Dz.Urz.MF z 2020 r. poz. 107).

[157] Zgodnie z przepisem art. 41 k.p. w czasie przebywania przez pracownika na urlopie, w tym urlopie dla poratowania zdrowia nie można co do zasady wypowiedzieć stosunku pracy. Ponadto, zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 2002 r., I PKN 38/01 (LEX nr 458948), spełnienie przesłanek aktualizujących i konkretyzujących pracownikowi naukowemu prawo do urlopu dla poratowania zdrowia wyklucza dla pracodawcy, w okresie wskazanym w orzeczeniu komisji lekarskiej jako okres powstrzymania się od pracy w celu przeprowadzenia leczenia, możliwość niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 53 § 1 k.p.

służby medycyny pracy, z którą uczelnia zawarła umowę, jak również tryb odwoławczy, sprawiły, że prawo do urlopu nie jest już tak nadużywane jak to miało miejsce w czasie obowiązywania p.s.w., choć nadal w przypadku istnienia przesłanek do ubiegania się o ten urlop jest on wykorzystywany do przedłużenia okresu zatrudnienia przez tych nauczycieli, których osiągnięcia nie dają podstawy do uzyskania pozytywnej oceny okresowej, bądź też w innych przypadkach, gdy działania pracodawcy zmierzają do rozwiązania z nimi stosunku pracy, a ich stan zdrowia daje podstawy do ubiegania się o ten urlop.

3.2. Obowiązki nauczycieli akademickich

Przepisy p.s.w.n. swym zakresem podmiotowym obejmują nauczycieli akademickich będących pracownikami, tj. zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub mianowania. Wobec powyższego należy stwierdzić, że regulacja ta nie obejmuje osób niebędących pracownikami, zatrudnionych na przykład na podstawie umów cywilnoprawnych do wykonywania prac należących do obowiązków nauczycieli akademickich, takich jak prowadzenie zajęć dydaktycznych. W literaturze przedmiotu wskazuje się na pogląd, zgodnie z którym zakres podmiotowy, o którym mowa w ustawie, jest zbyt wąski i powinien obejmować również osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych[158], z którym to autorka się zgadza. Z praktycznego punktu widzenia należy zwrócić uwagę na fakt, że samo określenie w przedmiocie umowy zlecenie prowadzenie zajęć dydaktycznych w konkretnym wymiarze, konkretnych przedmiotów, konkretnych studentów w konkretnym czasie nie zawiera w sobie obowiązku przeprowadzenia ze studentami między innymi zaliczeń w tej czy innej formie w czasie zaplanowanych (i wynagradzanych) zajęć dydaktycznych, jak również w dodatkowym terminie w sesji poprawkowej, sprawdzania prac zaliczeniowych, prowadzenia list obecności, uzupełniania dokumentacji związanej z realizacją zajęć, w tym na przykład wpisywania ocen do systemu USOS czy też innego systemu elektronicznego, odbywania konsultacji ze studentami, archiwizowania dokumentacji związanej z realizacją procesu kształcenia na potrzeby na przykład wizytacji Polskiej Komisji Akredytacyjnej, posiadania służbowej poczty elektronicznej na potrzeby

[158] T. Jędrzejewski [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, pod red. J. Woźnickiego, Warszawa 2019, art. 115 [https://sip.lex.pl/#/ 09.01.2023].

kontaktu ze studentami, jak również innych, które wynikają z przepisów wewnątrzuczelnianych. Co więcej, nie można zapominać również o tak istotnej kwestii jak zasady etyki zawodu nauczyciela akademickiego, do których przestrzegania taka osoba powinna być zobowiązana. Omawiany zakres obowiązków oczywiście może być dookreślony w umowie natomiast wystarczającym byłoby odpowiednie stosowanie omawianych przepisów w odniesieniu do osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Konstrukcja zakresu obowiązków nauczycieli akademickich jest bardziej złożona od kodeksowej, gdzie zakres czynności ujmowany w jednym odrębnym dokumencie jest konkretyzacją rodzaju umówionej pracy określonej w umowie o pracę. Podstawowy zakres obowiązków nauczycieli akademickich w poszczególnych grupach pracowniczych został określony w p.s.w.n. Z kolei zasady ustalania zakresu obowiązków nauczycieli akademickich dla poszczególnych grup pracowników i rodzajów stanowisk, rodzaje zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków, w tym wymiar zajęć dydaktycznych oraz innych obowiązków dla poszczególnych stanowisk, jak również zasady obliczania godzin dydaktycznych określa regulamin pracy. Dodatkowo rektor jest zobowiązany do uszczegółowienia zakresu obowiązków nauczycieli akademickich w indywidualnych zakresach czynności. Tym samym są trzy źródła zakresu obowiązków nauczycieli akademickich: p.s.w.n., regulamin pracy i zakres obowiązków.

Podstawowe obowiązki nauczycieli akademickich, które zostały sformułowane w ustawie dotyczą zarówno pracowników uczelni publicznych, jak i niepublicznych. Podstawowe obowiązki nauczycieli akademickich określone bardzo ogólnie w p.s.w.n. mają charakter zbiorczy i syntetyczny. Konstrukcja ta jest podobna do tej, która była w uprzednio obowiązującej ustawie[159]. Rodzaje pracy nauczycieli akademickich zostały określone w p.s.w.n. poprzez wskazanie trzech grup pracowniczych: pracowników badawczych, pracowników badawczo-dydaktycznych i pracowników dydaktycznych.

[159] W poprzednim stanie prawnym art. 111 p.s.w. regulował obowiązki nauczycieli akademickich różnicując je w poszczególnych grupach pracowników (naukowych, naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych), a także wyróżniał nauczycieli akademickich posiadających tytuł naukowy profesora lub stopień naukowy doktora habilitowanego. Dodatkowo przepis art. 112 p.s.w. określał obowiązki nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach medycznych, polegające na uczestniczeniu w sprawowaniu opieki zdrowotnej poprzez wykonywanie zadań dydaktycznych i badawczych w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych w jednostkach organizacyjnych niezbędnych do prowadzenia działalności dydaktycznej i badawczej, udostępnionych tym uczelniom na zasadach określonych w przepisach o działalności leczniczej.

Przypisanie nauczycieli akademickich do poszczególnych grup pracowniczych determinuje ich zakres obowiązków.

Podstawowe obowiązki nauczycieli akademickich w poszczególnych grupach pracowniczych, które zostały określone w p.s.w.n., stanowią o przedmiocie zobowiązania pracownika, wiążą rektora i determinują szczegółowy zakres czynności w taki sposób, że uniemożliwiają pracodawcy określenie szczegółowego zakresu czynności wbrew określonym w ustawie podstawowym obowiązkom albo dalece od nich odbiegający. W tej sposób ustawodawca niejako zakreślił granice uprawnień rektora dotyczących ustalenia zakresu obowiązków nauczycieli akademickich.

Jak już wskazano powyżej, podstawowe obowiązki nauczyciela akademickiego w p.s.w.n. zostały zakreślone w sposób ogólny, odnosząc się do poszczególnych grup pracowniczych. Nauczyciele akademiccy w grupie pracowników dydaktycznych są zobowiązani kształcić i wychowywać studentów, pracownicy badawczy zobowiązani są prowadzić działalność naukową, zaś pracownicy badawczo-dydaktyczni obie powyżej wskazane aktywności. Dodatkowo, w odniesieniu do wszystkich grup nauczycieli akademickich zostały nałożone obowiązki uczestniczenia w kształceniu doktorantów, uczestniczenia w pracach organizacyjnych na rzecz uczelni oraz stałego podnoszenia kompetencji zawodowych. Należy zwrócić uwagę na fakt, że obowiązek w zakresie kształcenia doktorantów nie występował w uprzednio obowiązującej p.s.w. i ma związek z nowym modelem kształcenia doktorantów w szkołach doktorskich, przyjętym w obecnie obowiązującej ustawie.

Podstawową aktywnością nauczycieli akademickich w grupie pracowników dydaktycznych oraz badawczo-dydaktycznych, wynikającą z ustawowo określonego zakresu obowiązków, jest kształcenie i wychowywanie studentów. Ten obowiązek głównie konkretyzuje się w realizacji określonego w regulaminie pracy rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych, do którego zalicza się również czas przeznaczony na kształcenie doktorantów. Z kolei w przypadku nauczycieli akademickich zatrudnionych w grupie pracowników badawczych, będziemy mieli do czynienia tylko z obowiązkiem uczestniczenia w kształceniu doktorantów[160]. Wymiar zajęć dydaktycznych jest jedynym mierzalnym obszarem aktywności zawodowej nauczyciela akademickiego –aspekt

[160] A. Bocheńska [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce [w:] Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020, art. 115 [https://sip.lex.pl/#/ 09.01.2023].

związany z czasem pracy nauczycieli akademickich został poruszony w poprzedniej części pracy.

Do obowiązków dydaktycznych, które mogą być określone w regulaminie pracy i/lub zakresie obowiązków nauczycieli akademickich zatrudnionych w grupie pracowników dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych można zaliczyć również:

1) realizowanie zajęć dydaktycznych zgodnie z planem, w tym prowadzenie list obecności,

2) odbywanie konsultacji, hospitacji, dyżurów dydaktycznych,

3) przeprowadzanie egzaminów w toku studiów, kolokwiów i sprawdzianów oraz prowadzenie dokumentacji z tym związanej,

4) promotorstwo prac dyplomowych (magisterskich, licencjackich/inżynierskich) studentów oraz ich sprawdzanie i recenzowanie,

5) sprawdzanie prac kontrolnych studentów,

6) opieka nad kołami naukowymi studentów,

7) pełnienie funkcji opiekuna roku, członka i przewodniczącego komisji egzaminacyjnej podczas egzaminów dyplomowych (magisterskich i licencjackich/inżynierskich) studentów, komisji egzaminów doktorskich uczestników studiów doktoranckich i szkoły doktorskiej oraz komisji egzaminów końcowych słuchaczy studiów podyplomowych i kursów dokształcających,

8) archiwizowanie dokumentacji związanej z procesem kształcenia[161].

Kolejnym, podstawowym obszarem aktywności nauczycieli akademickich w grupie pracowników badawczych oraz badawczo-dydaktycznych, wynikającym z ustawowo określonego zakresu obowiązków, jest prowadzenie działalności naukowej. Efekty działalności naukowej nauczycieli akademickich są bardzo istotne z punku widzenia ewaluacji stąd określenie zakresu obowiązków w tym obszarze jest bardzo ważne.

Do obowiązków związanych z prowadzeniem działalności naukowej, które mogą być określone w regulaminie pracy i/lub zakresie obowiązków nauczycieli akademickich zatrudnionych w grupie pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych można zaliczyć:

[161] Statut Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, stanowiący załącznik do Uchwały Nr 494 Senatu Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie z dnia 21 maja 2019 roku w sprawie Statutu Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie (ze zm.).

1) prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych,

2) rozwijanie twórczości naukowej albo artystycznej zgodnie z obowiązującymi przepisami, oraz wytycznymi określonymi przez organy uczelni, które są odpowiedzialne za przygotowanie dyscyplin naukowych do ewaluacji,

3) aplikowanie o środki zewnętrzne na badania naukowe[162].

Podkreślenia wymaga fakt, że w przypadku pracowników badawczo-dydaktycznych omawiane powyżej obszary aktywności zawodowej w zakresie działalności dydaktycznej oraz działalności naukowej ulegają połączeniu. Trudno więc nie zauważyć, że zakres obowiązków tej grupy pracowników jest najszerszy, co zostało uwzględnione w określeniu dla nich niższej wartości obciążenia dydaktycznego, jak również co powinno znaleźć odzwierciedlenie w obniżonych kryteriach naukowych oceny okresowej względem pracowników badawczych w celu zapewnienia zrównoważonego wykonywania wszystkich obowiązków.

Pozostałe obowiązki, które zostały określone w art. 115 p.s.w.n. nie mają charakteru podstawowego, co wynika z redakcji przepisu. Obowiązki te dotyczą wszystkich grup pracowników. Pierwszy z nich, a mianowicie obowiązek uczestniczenia w pracach organizacyjnych na rzecz uczelni dotyczy nie tylko udziału w pracach organizacyjnych w samej uczelni ale również w gremiach spoza uczelni, które realizują cele związane z działalnością uczelni. Obowiązek ten wymaga doprecyzowania w szczegółowym zakresie czynności określonym przez rektora. Do prac organizacyjnych[163] można zaliczyć prace wiążące się z piastowaniem określonych funkcji w uczelni lub na rzecz uczelni, zarówno kierowniczych, jak i powiązanych z członkostwem w kolegialnych podmiotach. Uczestnictwo w pracach organizacyjnych uczelni lub na jej rzecz może również sprowadzać się do organizowania konferencji, spotkań czy też

---

[162] Tamże.

[163] Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 grudnia 2008 r., II PK 155/08 37, podkreślił, że kwestie związane z pełnieniem funkcji kierownika katedry nie mieszczą się w stosunku pracy z mianowania. Funkcja ta jest powierzana nauczycielowi akademickiemu w zakresie dodatkowych obowiązków na mocy postanowień statutu uczelni. Sąd Najwyższy w wyrok z dnia 11 lutego 2008 r., II PK 167/07 (LEX nr 492978), pojmuje uczestnictwo nauczyciela akademickiego w pracach organizacyjnych dość szeroko uznając, że na przykład wykonywanie przez nauczycieli akademickich obowiązków organizacyjnych wynikających z uczestnictwa w statutowym organie uczelni, jakim jest komisja przetargowa, mieści się w zakresie obowiązków bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu.
Z kolei w uchwale z dnia 27 września 2012 r., III CZP 48/12, OSNC 2013/3, poz. 31, Sąd Najwyższy uznał też, że uczestniczenie nauczycieli akademickich w komisjach dyscyplinarnych należy do ich obowiązków korporacyjno-samorządowych wynikających z zatrudnienia na wyższej uczelni, choć trudno uznać to za ich obowiązek pracowniczy objęty zobowiązaniowym stosunkiem pracy.

uroczystości akademickich. W ocenie autorki do takiej działalności możemy zaliczyć również uczestniczenie w działalności promocyjnej na rzecz uczelni, jednostki organizacyjnej do której pracownik jest przypisany lub realizowanego kierunku studiów, na przykład poprzez aktywne uczestnictwo w dniach otwartych uczelni czy też spotkaniach promocyjnych/wykładach otwartych w szkołach średnich. Ten obszar aktywności jest bardzo obszerny natomiast nie wszystkie aktywności są dostępne dla wszystkich nauczycieli, bowiem funkcje reprezentacyjne w gremiach uczelnianych i pozauczelnianych są w zdecydowanej większości pełnione przez samodzielnych nauczycieli akademickich[164], posiadających duże doświadczenie w obszarze badań, którymi się zajmują i/lub w pełnieniu różnych funkcji, jak również przez tych spośród nauczycieli akademickich, którzy są rozpoznawalni w środowisku naukowym w Polsce i/lub zagranicą.

Kolejny ustawowy[165] obowiązek obejmujący wszystkich nauczycieli akademickich, to stałe podnoszenie kompetencji zawodowych[166], które ma na celu zagwarantowanie najwyższej jakości w kształceniu studentów i doktorantów oraz w prowadzonej działalności badawczej[167].

Uregulowaną w ustawie potrzebę rozwoju kompetencji zawodowych pracowników należy łączyć z koniecznością zwiększenia efektywności oraz poprawy jakości świadczonych usług. Określenie „stałe podnoszenie kompetencji zawodowych" sugeruje wypełnianie tego obowiązku w sposób ciągły. Użycie wymienionego sformułowania niekoniecznie sprowadza się do uczestnictwa w sformalizowanych formach

---

[164] Samodzielnymi nauczycielami akademickimi są nauczyciele akademiccy posiadający tytuł naukowy profesora, tytuł naukowy profesora w zakresie sztuki, stopień naukowy doktora habilitowanego lub stopień naukowy doktora habilitowanego w zakresie sztuki.

[165] Pojęcie kompetencji kadry edukacyjnej i problematyka ich rozwijania znalazł o się również w prawie Unii Europejskiej, a mianowicie w zaleceniach Rady 2018/C 189/01 z 22.05.2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie, gdzie stwierdzono, że rozwijanie kompetencji kluczowych, ich walidacja oraz zapewnianie kształcenia, szkolenia i uczenia się ukierunkowanych na kompetencje powinny być ułatwiane przez ustanowienie dobrych praktyk w zakresie lepszego wspierania kadry edukacyjnej w realizacji jej zadań oraz doskonalenia jej kształcenia, a także w zakresie aktualizacji metod i narzędzi oceny i walidacji oraz wprowadzania nowych, innowacyjnych form nauczania i uczenia się. Zdaniem Rady należy położyć nacisk na wyzwania w zakresie wdrażania kształcenia, szkolenia i uczenia się ukierunkowanych na kompetencje.

[166] Sformułowanie „kompetencje zawodowe" jest pojęciem szerszym od kwalifikacji zawodowych. Kwalifikacje zawodowe mają wymiar formalny i mierzalny, zaś kompetencje zawodowe mają wymiar bardziej dynamiczny i podlegają ciągłym zmianom. Kompetencje w rozumieniu zawodowym to swego rodzaju zdolności przejawiające się w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw.

[167] P.s.w. wprowadziła obowiązek podnoszenia kwalifikacji zawodowych wyłącznie w odniesieniu do nauczycieli akademickich zatrudnionych w grupie pracowników dydaktycznych, co budziło pewne wątpliwości.

dokształcania czy też podnoszenia kompetencji zawodowych bowiem są różne aktywności, które wpływają na rozwój kompetencji zawodowych, jak chociażby udział w stażach naukowych/dydaktycznych realizowanych w kraju i zagranicą czy też współpraca z przedsiębiorcami umożliwiająca prowadzenie badań naukowych, które będą się przekładać na rozwój kompetencji zawodowych nauczycieli akademickich. Inicjatywa w tym zakresie leży przede wszystkim po stronie nauczyciela akademickiego. Natomiast w odniesieniu do młodszej kadry istotne jest wsparcie w tym zakresie bardziej doświadczonych współpracowników i przełożonych. W tym miejscu warto też wspomnieć o kodeksowym obowiązku pracodawcy ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych[168], co z uwagi na prowadzoną przez uczelnię działalność polegającą na organizacji różnego rodzaju form kształcenia, powinno ułatwiać realizację obowiązków nauczyciela w zakresie rozwoju kompetencji zawodowych przynajmniej na tym początkowym etapie kariery zawodowej[169]. Tutaj istotna jest kreatywność nauczyciela akademickiego również w zakresie pozyskiwania środków zewnętrznych, z których różnego rodzaju aktywności podnoszące kompetencje zawodowe mogą być finansowane.

Dodatkowo, na nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach prowadzących działalność w zakresie nauk medycznych lub nauk o zdrowiu zostały nałożone dodatkowe, szczególne obowiązki zobowiązując ich do uczestniczenia w sprawowaniu opieki zdrowotnej przez wykonywanie zadań dydaktycznych i badawczych w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych w jednostce organizacyjnej udostępnionej uczelni przez podmiot prowadzący działalność leczniczą na zasadach określonych w przepisach o działalności leczniczej[170].

Wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego, a w szczególności podstawowych obowiązków które wynikają z ustawy, jest podstawą dokonywanej

---

[168] Zgodnie ze wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2000 r., I PKN 657/99 (LEX nr 44904), obowiązek pracodawcy polegający na ułatwieniu pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych, nie oznacza, że poszczególny pracownik może (ma prawo w znaczeniu posiadania roszczenia) domagać się na tej podstawie określonego udziału pracodawcy w podnoszeniu swoich kwalifikacji zawodowych. Pracodawca nie ma obowiązku szkolenia pracowników, tylko ułatwiania im podnoszenia kwalifikacji zawodowych, jeśli oni sami te kwalifikacje chcą podnosić.

[169] A. Bocheńska [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020, art. 115 [https://sip.lex.pl/#/ 09.01.2023].

[170] T. Jędrzejewski [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, pod red. J. Woźnickiego, Warszawa 2019, art. 115 [https://sip.lex.pl/#/ 09.01.2023].

obligatoryjnie okresowej oceny nauczyciela akademickiego. Nauczyciele akademiccy podlegają bowiem okresowej ocenie, w szczególności w zakresie wykonywania obowiązków, o których mowa w art. 115 p.s.w.n., oraz przestrzegania przepisów o prawie autorskim i prawach pokrewnych, a także o własności przemysłowej. Celem oceny okresowej nauczycieli akademickich jest motywowanie ich do ciągłego rozwoju, wypełniania obowiązków we wszystkich obszarach, do których poszczególni nauczyciele są zobowiązani dostosowując oczywiście kryteria do grupy pracowników, zajmowanych stanowisk i możliwości z tym związanych, jak również w przypadku takiej konieczności – korygowania niewłaściwych postaw. Szczegółowo wątek ten został omówiony w poprzedniej części pracy.

W tym miejscu warto wspomnieć, że czyny uchybiające obowiązkom nauczyciela akademickiego jako delikty dyscyplinarne stanowią podstawę odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczyciela akademickiego.

Podsumowując wątek związany z obowiązkami nauczycieli akademickich należy wskazać, że są one bardzo złożone, uregulowane w kilku źródłach, a konsekwencje związane z brakiem ich realizacji lub ich niedostatecznym stopniem realizacji mogą mieć skutek w postaci negatywnej oceny okresowej nauczyciela akademickiego i w konsekwencji nawet rozwiązaniem z tej przyczyny stosunku pracy, jak również w przypadku niewłaściwej ich realizacji może nastąpić skutek w postaci pociągnięcia nauczyciela akademickiego do odpowiedzialności dyscyplinarnej. Z uwagi na złożoność materii sprawy te niejednokrotnie są przedmiotem oceny sądu pracy bowiem niezwykle trudno jest określić precyzyjnie zakres obowiązków dostosowując go do możliwość samego nauczyciela akademickiego, jak również uczelni, a następnie dokonać rzetelnej oceny nie zatracając przy tym jej założeń.

3.3. Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli akademickich

Odpowiedzialność dyscyplinarna jest to rodzaj odpowiedzialności represyjnej, polegającej na stosowaniu kar za zachowania uznane za niepożądane. Odpowiedzialność dyscyplinarna charakteryzuje się ograniczonym kręgiem podmiotów, które są jej

poddane, co najczęściej jest wyznaczone statusem zawodowym, służbowym lub społecznym[171]. W kręgu tych podmiotów znajdują się nauczyciele akademiccy.

Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli akademickich dotyczy zarówno zatrudnionych w uczelniach publicznych, jak również uczelniach niepublicznych, zatrudnionych zarówno na podstawie mianowania, jak i umowy o pracę. Odpowiedzialności dyscyplinarnej podlegają nauczyciele akademiccy w razie wystąpienia jednej z przesłanek: za postępowanie uchybiające obowiązkom nauczyciela akademickiego lub za uchybienie godności zawodu nauczyciela akademickiego. Przesłanki te są rozłączne i od siebie niezależne. Istnieje jednak taka możliwość, że przewinienie uchybiające obowiązkom może być równocześnie uznane za przewinienie uchybiające godności zawodu. Uchybienie obowiązkom może być oparte na zarzucie w miarę mierzalnym, ze względu na katalog obowiązków nauczyciela akademickiego zawarty w ustawie, regulaminie pracy czy też zakresie obowiązków. Z kolei uchybienie godności zawodu nauczyciela akademickiego musi być wynikiem naruszenia przyjętych przez środowisko pracowników nauki ustalonych reguł zachowania się[172], które już tak skatalogowane nie są[173] choć na szczeblu krajowym[174], jak również wewnątrzuczelnianym takie regulacje istnieją. Uchybienie godności zawodu nauczyciela akademickiego może również dotyczyć zachowań, które wychodzą poza sferę stosunku pracy, a więc zachowań z życia społecznego, publicznego, jak również prywatnego, co wynika z faktu, że nauczyciele akademiccy uczestniczą w kształtowaniu postaw dzieci, młodzieży, studentów, doktorantów i młodej kadry w każdym momencie działania lub zaniechania, bez względu na miejsce i czas takiego działania lub zaniechania.

---

[171] *Odpowiedzialność dyscyplinarna prawników i nauczycieli akademickich*, pod red. M. Wieczorka, J. Smarż, S. Patyry, Radom 2022, s. 15.

[172] W katalogu tych zachowań znajdują się się na przykład poświadczenie nieprawdy, przywłaszczenie autorstwa cudzego utworu (plagiat), czyny związane z wykorzystywaniem stosunku zależności w celu wymuszenia określonych zachowań, przyjęcie korzyści materialnych w zamian za zaliczenie przedmiotu, uzależnienie zaliczenia egzaminu od zakupu książki, fałszowanie dokumentów, nieetyczne zachowanie, niska kultura osobista, aroganckie zachowanie pod adresem władz uczelni, publikowanie na portalach społecznościach treści wulgarnych i obraźliwych komentarzy, niepodejmowanie zajęć, niewykonywanie poleceń dotyczących złożenia ankiety oceny (patrz: E. Ura [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020, art. 275 [https://sip.lex.pl/#/ 09.06.2024].

[173] Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że w przypadku przewinień dyscyplinarnych nie jest możliwa precyzyjna typizacja czynów zabronionych (szerzej patrz: wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27.02.2001 r., K 22/00, OTK 2001/3/48).

[174] Kodeks etyki pracownika naukowego, stanowiący załącznik do Uchwały Nr 10/2012 Zgromadzenia Ogólnego PAN z dnia 13 grudnia 2012 r. w sprawie Kodeksu Etyki Pracownika Naukowego.

Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli akademickich oparta jest na zasadzie winy, wobec czego podstawą do ponoszenia odpowiedzialności dyscyplinarnej jest zawinione przewinienie dyscyplinarne, którego dodatkowo społeczna szkodliwość nie jest znikoma[175].

Przy odpowiedzialności dyscyplinarnej należy zwrócić uwagę na istotną regułę, zgodnie z którą odpowiedzialność dyscyplinarna jest niezależna od ewentualnej odpowiedzialności karnej za popełnienie tego samego czynu. Ponadto odpowiedzialność dyscyplinarna nauczyciela akademickiego nie wyłącza innej odpowiedzialności dyscyplinarnej lub zawodowej, która jest normowana innymi przepisami niż przepisy p.s.w.n. Nauczyciele akademiccy, którzy wykonują obok zawodu nauczyciela akademickiego również inne zawody, jak lekarz, lekarz weterynarii, architekt, adwokat, radca prawny czy inny prawniczy, będą podlegali także odpowiedzialności dyscyplinarnej lub zawodowej tej grupy zawodowej, do której należą.

Kolejna istotna zasada odpowiedzialności dyscyplinarnej polega na tym, że ustanie zatrudnienia w charakterze nauczyciela akademickiego nie wyłącza odpowiedzialności dyscyplinarnej, jeżeli przewinienie dyscyplinarne miało miejsce w okresie zatrudnienia[176], co oznacza, że ustanie zatrudnienia nie skutkuje automatycznie umorzeniem wszczętego postępowania dyscyplinarnego, jak również możliwością wszczęcia tego postępowania.

Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli akademickich pełni funkcją represyjną i prewencyjną. Funkcja represyjna polega na tym, że za uchybienie obowiązkom nauczyciela akademickiego lub w etyce zawodowej wymierza się kary dyscyplinarne. Z kolei funkcja prewencyjna ma za zadanie powstrzymywać nauczycieli akademickich od dopuszczania się przewinień dyscyplinarnych[177].

Przechodząc do kar dyscyplinarnych należy zacząć od bardzo istotnej zasady, zgodnie z którą w przypadku dopuszczenia się przez nauczyciela akademickiego jednego przewinienia orzeka się jedną karę dyscyplinarną, zaś w przypadku dopuszczenia się przez niego kilku przewinień orzeka się jedną karę dyscyplinarną – najsurowszą. Ponadto

[175] P. Wojciechowski [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, pod red. J. Woźnickiego, Warszawa 2019, art. 275 [https://sip.lex.pl/#/ 19.06.2024].
[176] J. M. Zieliński [w:] H. Izdebski, J. M. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, LEX/el. 2023, art. 275 [https://sip.lex.pl/#/ 09.06.2024].
[177] P. Wojciechowski [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, pod red. J. Woźnickiego, Warszawa 2019, art. 275 [https://sip.lex.pl/#/ 19.06.2024].

komisja dyscyplinarna wymierzając karę powinna się stosować do kolejnej zasady, zgodnie z którą kara powinna być współmierna do charakteru popełnionego przewinienia dyscyplinarnego i stopnia zawinienia, a w szczególności powinna uwzględniać rodzaj i wagę przewinienia dyscyplinarnego, jego skutki, okoliczności popełnienia, stopień winy, następstwa przewinienia, zachowanie się obwinionego przed i po popełnieniu przewinienia, a także inne okoliczności, zarówno łagodzące, jak i obciążające, które są istotne w sprawie[178].

Katalog kar dyscyplinarnych jest zamknięty, został poszerzony w stosunku do uprzednio obowiązującego[179] z czterech do ośmiu kar i są nimi: upomnienie; nagana; nagana z obniżeniem wynagrodzenia zasadniczego o 10%-25% na okres od miesiąca do 2 lat; pozbawienie prawa do wykonywania zadań promotora, recenzenta oraz członka komisji w postępowaniach w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego oraz tytułu profesora na okres od roku do 5 lat; pozbawienie prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w uczelniach na okres od 6 miesięcy do 5 lat; wydalenie z pracy w uczelni; wydalenie z pracy w uczelni z zakazem wykonywania pracy w uczelniach na okres od 6 miesięcy do 5 lat; pozbawienie prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres 10 lat.

Informację o prawomocnym orzeczeniu kary dyscyplinarnej za wyjątkiem kary upomnienia i nagany zamieszcza się w Systemie POL-on, co można potraktować jako dodatkową karę[180].

Odstępując od opisu przebiegu postępowania wyjaśniającego, a następnie dyscyplinarnego, autorka chciałaby zwrócić uwagę na fakt, że postępowanie to jest bardzo sformalizowane. Należy mieć na uwadze fakt, że rzecznikami dyscyplinarnymi i członkami komisji dyscyplinarnych nie są wyłącznie prawnicy co może skutkować tym, że nauczyciele akademiccy, którzy faktycznie dopuszczą się przewinienia dyscyplinarnego nie poniosą z tego tytułu odpowiedzialności dyscyplinarnej z uwagi na

---

[178] E. Ura [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020, art. 276 [https://sip.lex.pl/#/ 22.06.2024].

[179] P.s.w. przewidywała następujące kary dyscyplinarne: upomnienie; naganę; naganę z pozbawieniem prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w uczelniach na okres od trzech miesięcy do pięciu lat; pozbawienie prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres od pięciu miesięcy do pięciu lat lub na stałe.

[180] J. Zieliński [w:] H. Izdebski, J. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, LEX/el. 2023, art. 276 [https://sip.lex.pl/#/ 22.06.2024].

przykład na dopuszczenie się przez rzecznika lub komisję błędów proceduralnych, które będą do wychwycenia przez ich profesjonalnych pełnomocników. W ocenie autorki przepisy w przedmiotowym zakresie bezwzględnie wymagają deregulacji.

Rozdział IV

Aspekty prawne i pragmatyczne ustania stosunku pracy nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych

4.1.1. Uwagi ogólne o rozwiązaniu stosunku pracy nauczycieli akademickich

Zgodnie z art. 30 k.p. rozwiązanie umowy o pracę następuje na mocy porozumienia stron, przez oświadczenie jednej ze stron o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, przez oświadczenie jednej ze stron o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, bądź też z upływem okresu, na który została zawarta.

4.1.2. Rozwiązanie stosunku pracy nauczycieli akademickich za porozumieniem stron

Rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron jest najbardziej pożądane. Porozumienie stron o rozwiązaniu stosunku pracy może być zawarte w każdym momencie istnienia stosunku pracy i w dowolnej formie. Wystąpienie przez jedną ze stron stosunku pracy z propozycją rozwiązania umowy o pracę w tym trybie stanowi ofertę zgodnego rozwiązania umowy o pracę, do której stosuje się odpowiednio przepisy art. 66 i następne k.c. w związku z art. 300 k.p.[181]. Strony w tym zakresie mogą dowolnie określić termin rozwiązania stosunku pracy, który w żaden sposób nie musi być zbieżny z okresami wypowiedzenia, jak również mogą określić inne warunki rozwiązania stosunku pracy, jak na przykład kwestię związaną z wykorzystaniem zaległego i bieżącego urlopu wypoczynkowego, rozliczeniem stosunku pracy w szczególności w zakresie składników wynagrodzenia, które przysługują za okresy dłuższe niż miesiąc, ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy[182], kwestie związane z rozliczeniem powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, jak również inne. Odnosząc się jeszcze do terminów to należy wskazać, że porozumienie powinno określać datę ustania stosunku pracy, a jeżeli

[181] Szerzej na ten temat w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r., I PKN 58/00, OSNAPiUS 2002/9, poz. 211.

[182] Jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2018 r., II PK 86/17, LEX nr 2488657, przy rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron przepisy prawa pracy nie określają sposobu ustalania wynagrodzenia, które przysługuje pracownikowi zwolnionemu z obowiązku świadczenia pracy w okresie, który pozostał do rozwiązania umowy o pracę. Decydująca w tym zakresie jest wola stron, która powinna być ujawniona w porozumieniu, na podstawie którego umowa o pracę ma zostać rozwiązana, co wynika z przepisów art. 56 i 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

strony tego nie określą, choćby w sposób dorozumiany, to umowa o pracę rozwiązuje się w dacie zawarcia porozumienia[183]. W przypadku takiej formy rozwiązania umowy o pracę bardzo rzadko strony decydują się kierować sprawę do sądu pracy. Ustalenie rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron w razie powstania warunków do jej niezwłocznego rozwiązania nie wyklucza możliwości rozwiązania tej umowy przed oznaczonym terminem przez jedną ze stron[184]. Bez wątpienia taka forma rozwiązania stosunku pracy zamieszczona w świadectwie pracy również korzystnie wpływa na wizerunek kandydata do zatrudnienia w nowym miejscu pracy. Jedynym minusem tej formy rozwiązania umowy o pracę jest to, że w przypadku pozostawania przez pracownika bez zatrudnienia po ustaniu stosunku pracy będzie on uprawniony do pobierania zasiłku dla bezrobotnych dopiero po okresie wyczekiwania wynoszącym trzy miesiące.

4.1.3. Rozwiązanie stosunku pracy nauczycieli akademickich za wypowiedzeniem

4.1.3.1. Uwagi ogólne o rozwiązaniu stosunku pracy nauczycieli akademickich za wypowiedzeniem

Rozwiązanie stosunku pracy przez oświadczenie jednej ze stron o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, które następuje z upływem okresu wypowiedzenia jest normą o charakterze bezwzględnym. Mając również na uwadze zasadę wolności pracy należy jednoznacznie wskazać, że strony stosunku pracy nie mogą zamieścić w umowie o pracę zakazu jej wypowiadania w drodze klauzuli autonomicznej, a nawet gdyby to uczyniły to zapis w tym zakresie będzie nieważny[185]. Z kolei w drugą stronę, istnieją w pragmatykach pracowniczych, w tym również w p.s.w.n. sytuacje, w których pracodawca jest zobowiązany rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem. Taką przyczyną skutkującą obligatoryjnym rozwiązaniem stosunku pracy z nauczycielem akademickim jest otrzymanie przez niego dwóch kolejnych ocen negatywnych, o których mowa w art.

[183] Zobacz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2001 r., I PKN 844/00, OSNAPiUS 2002/18, poz. 432.
[184] K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, art. 30 [https://sip.lex.pl/#/ 25.06.2023].
[185] M. Barański [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Art. 1-93, pod* red. K. Barana, Warszawa 2022, art. 32 [https://sip.lex.pl/#/ 24.06.2023].

128 ust. 1 p.s.w.n. Szerzej na temat tej przyczyn rozwiązania stosunku pracy będzie mowa w dalszej części pracy.[186]

Ostatnia nowelizacja k.p.[187], która weszła w życie 26 kwietnia 2023 r., pogłębiła proces zrównywania umowy o pracę na czas określony z umową o pracę na czas nieokreślony. Oprócz obowiązujących uprzednio wspólnych okresów wypowiedzenia, doszedł w przypadku umów o pracę na czas określony obowiązek pracodawcy w zakresie wskazywania przyczyny wypowiedzenia, jak również konsultacji związkowych sprawiając, że w zasadzie jedyna różnica pomiędzy tymi rodzajami umów o pracę sprowadza się do tego, że umowa o pracę na czas określony rozwiązuje się na skutek upływu okresu, na który została zawarta. W pozostałym zakresie różnic pomiędzy tymi umowa w aspekcie rozwiązania stosunku pracy nie ma.

O przyczynach rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim będzie mowa w odrębnym podrozdziale natomiast w tym miejscu warto wspomnieć o formie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem, którą powinna być forma pisemna. W oświadczeniu pracodawcy powinno być zawarte dodatkowo pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Zgodnie z orzecznictwem[188], brak pouczenia o możliwości odwołania się do sądu pracy, bądź też błędne pouczenie na podstawie art. 265 k.p. mogą być podstawą do przywrócenia terminu dokonania tej czynności[189].

4.1.3.2. Okresy wypowiedzenia stosunku pracy nauczycieli akademickich

Przepis art. 123 p.s.w.n. stanowi, że rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru, z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Oznacza to, że w zależności od określonych w statucie uczelni dat kończących lub rozpoczynających semestr, rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim będzie następowało z końcem semestru, przez który rozumie się na przykład 31 marca

---

[186] Na temat rozwiązania stosunku pracy z mianowania patrz szerzej: Z. Góral, *Wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania: kilka uwag* [w:] Pro opere perfecto gratias agimus. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Tadeuszowi Kuczyńskiemu, pod red. A. Górnicz-Mulcahy, M. Lewandowicz-Machnikowskiej, A. Tomanka, Wrocław 2022.

[187] Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. *o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw* (Dz.U. z 2023 r. poz. 641).

[188] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2016 r., II PK 333/14, LEX nr 1977922.

[189] K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, art. 30 [https://sip.lex.pl/#/ 25.06.2023].

albo 30 września[190]. Zgodnie z art. 36 k.p., okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony i umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, który odnosi się do całej historii zatrudnienia pracownika u pracodawcy bez względu na przerwy w zatrudnieniu, i wynosi dwa tygodnie – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż sześć miesięcy, jeden miesiąc – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej sześć miesięcy lub trzy miesiące – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej trzy lata. Wypowiedzenie rozpoczyna swój bieg z chwilą dojścia do wiadomości drugiej strony w taki sposób, że mogła się z nim zapoznać[191], zaś w przypadku oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem złożonym w postaci elektronicznej przyjmuje się za skutecznie doręczone z chwilą, gdy wprowadzono je do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, że osoba ta mogła się zapoznać z jego treścią[192]. Oznacza to, że w przypadku powyżej wskazanego przepisu w statucie, przy obowiązującym danego pracownika 3-miesięcznym okresie wypowiedzenia, w wyniku skutecznie doręczonego w dniu 1 lipca oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem umowa ta rozwiąże się z dniem 31 marca następnego roku czyli po niespełna dziewięciu miesiącach. Jest to przepis z jednej strony dający nauczycielowi większe poczucie bezpieczeństwa, a z drugiej strony pozwalający pracodawcy zaplanować i zrealizować dydaktykę do końca semestru.

---

[190] M. Lekston [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020, art. 123 [https://sip.lex.pl/#/ 24.06.2023].

[191] Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r. (I PK 37/05, OSNP 2006/17–18, poz. 263), dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej, która zawiera oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza domniemanie faktyczne możliwości zapoznania się przez pracownika z jego treścią. Domniemanie to skutkuje przerzuceniem na pracownika ciężaru dowodu braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na przepis art. 98 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 201), zgodnie z którym nieodebranych pism podlegających doręczeniu za potwierdzeniem odbioru, których termin odbioru przypadał w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii, nie można uznać za doręczone w czasie obowiązywania tych stanów oraz przed upływem 14 dni od dnia ich zniesienia.

[192] K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, art. 30 [https://sip.lex.pl/#/ 25.06.2023].

4.1.3.3. Cofnięcie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy nauczycieli akademickich za wypowiedzeniem

Gdy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę doszło do wiadomości drugiej strony, może być ono cofnięte tylko za jej zgodą. Cofnięcie może nastąpić również w sposób dorozumiany[193]. W przypadku, gdy wypowiedzenie zostanie dokonane w sposób wadliwy, po wyrażeniu zgody na cofnięcie tego oświadczenia, strona będzie mogła ponownie dokonać prawidłowo wypowiedzenia na podstawie tej samej przyczyny lub przyczyn, zaś w przypadku braku zgody na cofnięcie tego oświadczenia pracodawca nie będzie mógł skutecznie złożyć oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy wykorzystując tę samą przyczynę lub przyczyny jeżeli do rozwiązania stosunku pracy dojdzie w tym samym czasie lub późniejszym.

Zgodnie z orzecznictwem[194], pracodawca, który wypowiedział umowę o pracę, może do czasu rozwiązania stosunku pracy dokonać ponownego wypowiedzenia stosunku pracy bez potrzeby uzyskania zgody pracownika na cofnięcie wcześniejszego wypowiedzenia. O zgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy będzie decydować prawidłowość tego z wypowiedzeń, które wcześniej wywołało skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy, a nie tego, które wcześniej zostało złożone[195]. Sama możliwość ponownego wypowiedzenia stosunku pracy nie ogranicza uprawnień pracownika i każde z tych wypowiedzeń może być z osobna kwestionowane przed sądem pracy, przy czym pracownikowi będzie przysługiwać tylko jedno odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę[196].

4.1.3.4. Konsultacje związkowe rozwiązania stosunku pracy nauczycieli akademickich za wypowiedzeniem

Pracodawca ma obowiązek zawiadomić na piśmie[197] reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o

---

[193] Tamże.
[194] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2002 r., I PK 49/02, OSNP 2004/13, poz. 220.
[195] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2014 r., III PK 11/14, OSNP 2016/6, poz. 68.
[196] K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, art. 30 [https://sip.lex.pl/#/ 25.06.2023].
[197] W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2017 r., I PK 157/16, LEX nr 2329469, sąd przyjął, że nie jest konieczne posłużenie się przez pracodawcę formułą wprost stwierdzającą zamiar wypowiedzenia umowy, lecz że może wystarczyć przekazanie dokumentów potwierdzających naruszenie obowiązków przez pracownika, jeżeli z okoliczności wynika zamiar pracodawcy w tym zakresie. Podstawę prawną tego poglądu stanowi przepis art. 65^1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., gdzie przepisy o oświadczeniach woli stosuje się

pracę podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Zakładowa organizacja związkowa może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić pracodawcy na piśmie umotywowane zastrzeżenia jeżeli uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione. Procedura w tym zakresie, choć nie wynika to wprost z przepisu art. 38 k.p., powinna wyglądać następująco: najpierw pracodawca powinien zwrócić się do wszystkich zakładowych organizacji związkowych o udzielenie informacji czy reprezentują danego pracownika[198], a następnie powinien zwrócić się do tych ze związków, które reprezentują pracownika z właściwym dokonaniem tzw. „konsultacji związkowych". Związek zawodowy reprezentuje tych pracowników, którzy są jego członkami lub gdy na ich wniosek wyraził zgodę na obronę ich praw pracowniczych. Często, przede wszystkich z uwagi na brak czasu, pracodawcy pomijają pierwszy etap i dokonują konsultacji związkowych ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, co może jedynie spowodować roszczenia po stronie pracownika w związku z ujawnieniem podmiotom nieuprawnionym szczegółów związanych z rozwiązaniem z nim stosunku pracy. Istotne w tej materii jest przestrzeganie terminów. Jeżeli pracodawca wręczy pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem przed upływem powyżej wskazanego 5-dniowego terminu to pracownik będzie miał zasadne podstawy do tego by kwestionować procedurę związaną z rozwiązywaniem stosunku pracy nawet w przypadku, gdy organizacja związkowa nie zgłosi żadnych zastrzeżeń. Pracodawca nie ma jednak obowiązku odczekiwania 5-dniowego terminu, jeżeli wcześniej zakładowa organizacja związkowa oświadczyła, że wyraziła zgodę na wypowiedzenie lub nie zgłasza zastrzeżeń co do zamiaru wypowiedzenia. Co istotne, fakt złożenia zastrzeżeń[199] przez organizację związkową nie uniemożliwia pracodawcy rozwiązania stosunku pracy. Ma on wówczas możliwość ponownego przeanalizowania zasadności wypowiedzenia z uwzględnieniem sytuacji

odpowiednio do innych oświadczeń. Zatem do zawiadomienia z art. 38 § 1 k.p. stosuje się art. 65 § 1 k.c., czyli omawiane zawiadomienie należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego i ustalone zwyczaje.

[198] Zgodnie z art. 30 ust. 3 u.z.z. nieudzielenie informacji w tym zakresie w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową.

[199] Zgodnie z tezą wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2000 r., I PKN 30/00, OSNAPiUS 2002/9, poz. 203, motywy zastrzeżeń zgłoszonych przez zakładową organizację związkową nie muszą odnosić się do podanej przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę.

życiowej pracownika, co może spowodować, że odstąpi on od złożenia pracownikowi oświadczenia w tym zakresie[200].

4.1.3.5. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy nauczycieli akademickich

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na ochrony które mogą przysługiwać pracownikom, co uniemożliwia pracodawcy złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem i są nimi: ochrona w wieku przedemerytalnym, ochrona związkowa, ochrona w związku z macierzyństwem i powszechna ochrona w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Przechodząc do ochrony przedemerytalnej należy wskazać, że celem tej ochrony jest zapewnienie starszym pracownikom środków utrzymania pod koniec ich aktywności zawodowej do czasu uzyskania świadczenia emerytalnego[201]. Zgodnie z art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego[202], jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury[203] z osiągnięciem tego wieku. Wymienione w tym przepisie dwie przesłanki muszą być spełnione łącznie[204]. Zakaz wypowiedzenia obejmuje cztery lata wstecz, licząc od osiągnięcia normalnego wieku emerytalnego, co dotyczy również tych pracowników, którzy mają obniżony wiek emerytalny ze względu na zatrudnienie w szczególnych branżach zawodowych, a także pracowników nabywających prawo do emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze[205]. Należy w tym miejscu podkreślić, że ochrona przedemerytalna dotyczy momentu złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy, a nie rozwiązania umowy o pracę zatem pracodawca nie naruszy przepisu art. 39

---

[200] K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, art. 38 [https://sip.lex.pl/#/ 04.07.2023].
[201] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2020 r., I PK 197/19, LEX nr 3106219.
[202] Zgodnie z art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. *o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych*, ubezpieczonym urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 r. przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku emerytalnego wynoszącego co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn, z zastrzeżeniem art. 46, 47, 50, 50a, 50e i 184 tej ustawy.
[203] Zgodnie z art. 27 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. *o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych*, ubezpieczonym urodzonym przed dniem 1 stycznia 1949 r. przysługuje emerytura, jeżeli spełnili łącznie następujące warunki: 1) osiągnęli wiek emerytalny wynoszący co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn; 2) mają okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, z zastrzeżeniem art. 27a tej ustawy.
[204] M. Barański [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Art. 1-93*, pod red. K. Barana, Warszawa 2022, art. 39 [https://sip.lex.pl/#/ 04.07.2023].
[205] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2009 r., I PK 180/08, OSNP 2010/19–20, poz. 236.

k.p. jeżeli w okresie wypowiedzenia pracownik zacznie spełniać przesłanki w tym przepisie wymienione[206].

Kolejną ochroną jest ochrona związkowa, której celem jest zagwarantowanie działaczom związkowym niezależności w wykonywaniu funkcji. Ta niezależność nie może być utożsamiana ze specjalnym immunitetem, zaś działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania wobec innych pracowników. Ochronie związkowej podlegają działacze związkowi posiadający status osoby wykonującej pracę zarobkową, to jest pracownicy i inne osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy. W u.z.z. wprowadzono dwa mechanizmy określania liczby chronionych działaczy związkowych: parytetowy i progresywny[207]. Zarząd zakładowej organizacji związkowej wskazuje na piśmie działaczy związkowych, których stosunek zatrudnienia podlega ochronie, poprzez podanie imienia i nazwiska tych osób, a także czasu ochrony. W przypadku, gdy właściwy organ zakładowej organizacji związkowej nie dokona wskazania dotyczącego osób, którym przysługuje ochrona związkowa, gwarancje stabilizacji zatrudnienia w okresie do dokonania wskazania przysługują przewodniczącemu tego związku. Ochrona związkowa obowiązuje wówczas, gdy zakładowa organizacja związkowa nie wyrazi zgody na rozwiązanie stosunku pracy. Zgoda lub brak zgody na rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym to jednostronna czynność prawna o charakterze władczym. Termin na jej złożenie przez zarząd zakładowej organizacji związkowej wynosi 14 dni roboczych[208] liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy z podaniem przyczyny wypowiedzenia. Bezskuteczny upływ ww. terminu jest równoważny z wyrażeniem zgody

---

[206] K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, art. 39, art. 40 [https://sip.lex.pl/#/ 04.07.2023].

[207] Ze względu na fakt, że ustawa milczy w tej materii, wybór metody obliczania należy do zarządu zakładowej organizacji związkowej. Zgodnie z metodą parytetową, ochronie trwałości stosunku pracy podlegają osoby wykonujące pracę zarobkową w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy, to jest kierujący jednoosobowo zakładem pracy, ich zastępcy albo członkowie wchodzący w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy, a także inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Z kolei zgodnie z istotą metody progresywnej, liczba chronionych osób wykonujących pracę zarobkową wzrasta wraz z liczbą członków zakładowej organizacji związkowej. U.z.z. przewiduje sześć progów limitów ilościowych podmiotów chronionych, w odniesieniu do liczebności związku.

[208] W odniesieniu do dni roboczych należy skłonić się do argumentacji odnoszącej się dni roboczych u danego pracodawcy – patrz dalej K. Baran [w:] D. Książek, M. Lekston, A. Tomanek, K. Baran, *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych* [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019, art. 32 [https://sip.lex.pl/#/ 04.07.2023].

przez zarząd zakładowej organizacji związkowej. Zgoda lub odmowa zgody w sprawie wypowiedzenia stosunku pracy działaczy związkowych nie wymaga uzasadnienia. Zarząd zakładowej organizacji związkowej powinien wziąć jednak pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, w tym również dobro zakładu pracy. Decyzja w tej materii podjęta z pominięciem faktów wskazanych przez pracodawcę w zawiadomieniu stanowi nadużycie prawa niekorzystające z ochrony w oparciu o art. 8 k.p.[209]. Warto w tym miejscu zwrócić jeszcze uwagę na czas trwania ochrony trwałości stosunku prawnego działaczy związkowych, która przysługuje przez okres wskazany uchwałą zarządu, a po jego upływie dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu wskazanego uchwałą, jednak nie dłużej niż rok po jego upływie[210].

Przechodząc do ochrony w związku z macierzyństwem należy w pierwszej kolejności wskazać, że zakaz rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w okresie ciąży pracownicy dotyczy sytuacji, kiedy oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem zostało złożone jej, gdy była w ciąży. Zasada ta dotyczy również sytuacji, gdy pracodawca złożył oświadczenie w okresie przed zajściem w ciążę, a pracownica zaszła w ciążę w czasie biegu okresu wypowiedzenia, albo w okresie, gdy była ona już w ciąży, lecz o tym fakcie nie wiedziała[211]. Ochrona ta dotyczy również sytuacji, gdy pracownica poroniła przed upływem okresu wypowiedzenia. W sytuacji, gdy po złożeniu przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem pracownica przyniesie zaświadczenie lekarskie, z którego będzie wynikać, że w chwili jego składania była już w ciąży lub zaszła w ciążę w czasie okresu wypowiedzenia, pracodawca ma obowiązek cofnąć to oświadczenie. Obowiązek ten ma zastosowanie nawet już po ustaniu stosunku pracy, byle tylko pracownica wykazała na podstawie zaświadczenia lekarskiego, że była w ciąży najpóźniej ostatniego dnia biegu

[209] K. Baran [w:] D. Książek, M. Lekston, A. Tomanek, K. Baran, *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych* [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019, art. 32 [https://sip.lex.pl/#/ 04.07.2023].

[210] Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2012 r., III PK 52/11, OSNP 2013/3–4, poz. 34, uchwała związku zawodowego powinna zawierać informację o okresie, w ciągu którego pracownik jest upoważniony do reprezentowania wobec pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy, przy czym brak wskazania tego okresu nie wpływa na ochronę trwałości stosunku pracy tego pracownika, jeżeli okres ten można ustalić na podstawie innych okoliczności.

[211] W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 330/00, OSNAPiUS 2003/1, poz. 11, uznano, że pracownica, która początkowo nie kwestionowała wypowiedzenia jej umowy o pracę, może żądać uznania tej czynności za bezskuteczną, gdy po dokonaniu wypowiedzenia okazało się, że jest w ciąży lub gdy w okresie wypowiedzenia zaszła w ciążę.

okresu wypowiedzenia[212]. Skuteczność cofnięcia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem zależy od zgody pracownicy, co wynika z przepisu art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zgoda ta może być wyrażona w sposób dorozumiany i wynikać z całokształtu okoliczności. Dodatkowo, umowa o pracę zawarta na czas określony, która nie jest zawarta w celu zastępowania nieobecnego w pracy pracownika, przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Pracownica zachowuje swój status do dnia porodu i choć jako niepracownikowi nie przysługuje jej już prawo do urlopu macierzyńskiego, to przysługuje jej prawo do zasiłku macierzyńskiego. Nieprecyzyjne określenie trzeciego miesiąca ciąży było przedmiotem wielu orzeczeń. Ostatecznie Sąd Najwyższy przyjął, że termin upływu trzeciego miesiąca ciąży oblicza się w równej miary miesiącach księżycowych (28 dni)[213]. Kobieta w okresie ciąży oczywiście może wypowiedzieć umowę o pracę lub wyrazić zgodę na jej rozwiązanie w drodze porozumienia stron, a nawet wyjść z inicjatywą rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron[214]. Gdyby się jednak okazało, że składając takie oświadczenie nie miała świadomości swego stanu, to może uchylić się od skutków złożonego oświadczenia woli jako złożonego pod wpływem błędu. Ponadto pracownikowi przysługuje ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz w okresie od dnia złożenia przez niego wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu, jak również w czasie korzystania z prawa do obniżenia wymiaru czasu pracy w czasie urlopu rodzicielskiego[215].

Kolejnym przykładem szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy jest ochrona przed wypowiedzeniem, która obowiązuje w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane

[212] Patrz szerzej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2017 r., I PK 174/16, OSNP 2018/6, poz. 74.
[213] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2002 r., I PK 33/02, OSNP 2004/12, poz. 204.
[214] Wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2020 r., II PK 78/19, OSNP 2021/6, poz. 63.
[215] E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, art. 177 [https://sip.lex.pl/#/ 04.07.2023].

przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy[216]. Zakaz w tym zakresie dotyczy przede wszystkim wszelkiego rodzaju urlopów i absencji chorobowych i złożenia w ich czasie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem[217]. Bardzo istotne w tej materii jest stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 k.p.[218]. Z kolei w innym orzeczeniu Sąd Najwyższy wskazał, że czas wolny, wynikający z norm o czasie pracy i ich równoważeniu, przypadający w zwykły dzień pracy nie stanowi innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, o której mowa w art. 41 k.p., nawet gdy trwa nieprzerwanie całą dniówkę[219].

4.1.3.6. Najczęstsze przyczyny rozwiązania stosunku pracy z nauczycielami akademickimi

Jak wynika z przeprowadzonych przez autorkę badań, odsetek stosunków pracy, które są rozwiązywane przez uczelnie jest niewielki w stosunku do liczby zatrudnionych nauczycieli akademickich i na przestrzeni sześciu lat objętych badaniami wyniósł jedynie 0,69%. Katalog przyczyn rozwiązania stosunku pracy z nauczycielami akademickimi można sprowadzić do pięciu pozycji, z których jedna ma marginalne znaczenia bowiem z powodu podjęcia lub wykonywania dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora w ciągu sześciu lat na badanych uczelniach rozwiązano stosunek pracy tylko z jednym nauczycielem akademickim. Z kolei przyczyna w postaci nieuzyskania stopnia

[216] Zgodnie z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1632).

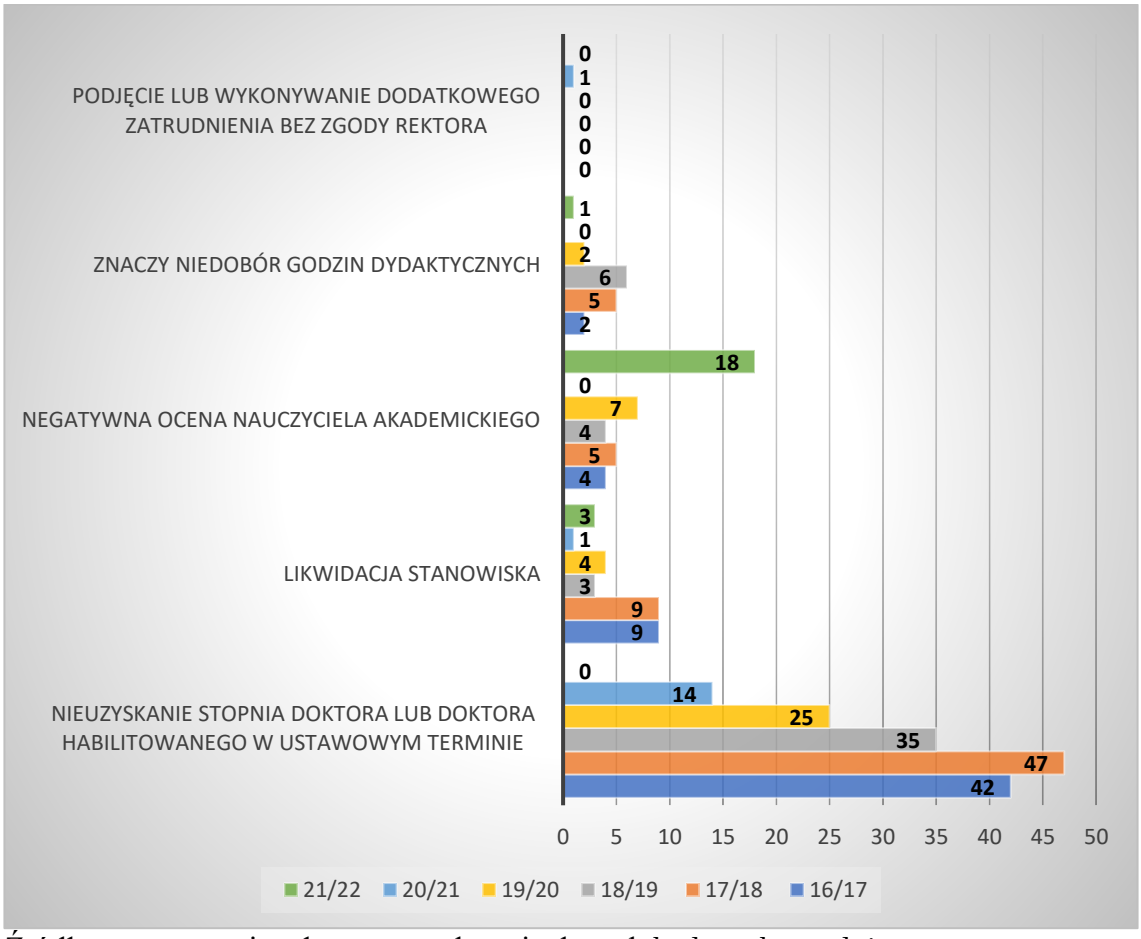
[217] Przykładami usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy są: urlop wypoczynkowy, urlop opiekuńczy, zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej, urlop bezpłatny, urlop bezpłatny udzielany w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy, urlop bezpłatny dla pracownika młodocianego w okresie ferii szkolnych, urlop szkoleniowy, urlop na poratowanie zdrowia, absencja chorobowa, zwolnienia okolicznościowe, zwolnienie od pracy przysługujące pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat, nieobecność pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, odbywanie kary pozbawienia wolności, odosobnienie w związku z chorobą zakaźną oraz odbywanie kwarantanny, zwolnienie od pracy na podstawie art. 25 ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym – w celu umożliwienia pracownikowi udziału w pracach organów gminy. Patrz szerzej: M. Barański [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Art. 1-93*, pod red. K. Barana, Warszawa 2022, art. 41 [https://sip.lex.pl/#/ 05.07.2023].

[218] Uchwała Sądu Najwyższego cała izba SN - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 marca 1993 r., I PZP 68/92, OSNC 1993/9/140.

[219] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r., II PK 301/11, OSNP 2013/13–14, poz. 157. Patrz szerzej: K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, art. 41 [https://sip.lex.pl/#/ 05.07.2023].

naukowego doktora lub stopnia naukowego doktora habilitowanego odpowiednio przez asystenta lub adiunkta w ustawowym terminie nie ma już zastosowania wobec zmiany przepisów w tym zakresie. Oznacza to, że *de facto* obecnie występują trzy przyczyny rozwiązania stosunku pracy z nauczycielami akademickimi, po które najczęściej sięgają uczelnie i według liczby przypadków od największej są nimi: negatywna ocena okresowa nauczyciela akademickiego, znaczny niedobór godzin dydaktycznych oraz likwidacja stanowiska (wykres 23). Pierwsza z nich odnosi się do jedynego na ten moment miernika oceny jakości pracy nauczyciela akademickiego. Znaczenie i zastosowanie pozostałych dwóch przyczyn będzie zapewne rosnąć z uwagi na niż demograficzny, jak również inne zjawiska społeczne, które sprawiają, że na studiach, a w szczególności studiach drugiego stopnia studiuje coraz mniejsza liczba studentów, co może pociągać za sobą konsekwencje w postaci konieczności redukcji etatów.

Wykres 23: Przyczyny rozwiązania stosunku pracy z nauczycielami akademickimi za wypowiedzeniem (w%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych badanych uczelni

4.1.3.6.1. Negatywna ocena okresowa nauczycieli akademickich

Przyczyna rozwiązania stosunku pracy w postaci negatywnej oceny okresowej nauczyciela akademickiego została uregulowana wprost w art. 123 ust. 1 i 2 p.s.w.n. Zgodnie z pierwszym ustępem tego przepisu, rektor może rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem akademickim, który otrzymał negatywną ocenę okresową. Z kolei zgodnie z treścią drugiego ustępu tego przepisu, otrzymanie dwóch kolejnych negatywnych ocen okresowych nauczyciela akademickiego obliguje rektora do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem[220]. W tym miejscu należy podkreślić, że chodzi tu o ostateczną ocenę okresową nauczyciela akademickiego[221], czyli taką od której oceniany nauczyciel się nie odwołał lub po wyczerpaniu trybu odwoławczego przewidzianego w statucie uczelni[222]. Zastosowana konstrukcja prawna ogranicza autonomię pracodawcy w zakresie oceny zachowania pracownika i kwalifikowania go jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy z uwagi na fakt, że ponowna negatywna okresowa ocena nauczyciela akademickiego implikuje obowiązek wypowiedzenia nauczycielowi akademickiemu stosunku pracy[223]. Nie będzie miał tu znaczenia fakt, że pracodawca chciałby stosunek pracy z takim nauczycielem akademickim kontynuować. Pozostaje pytanie czy pracodawca może ponownie nawiązać stosunek pracy z nauczycielem akademickim, z którym uprzednio rozwiązał stosunek pracy właśnie z powodu otrzymania kolejno dwóch negatywnych ocen okresowych. Brak jest przepisów uniemożliwiających takie ponowne zatrudnienie wobec czego możliwość w tym zakresie – w ocenie autorki – istnieje.

Jak już sygnalizowano w części pracy dotyczącej oceny nauczyciela akademickiego, wzrosło jej znaczenie w związku z usunięciem z porządku prawnego wymogu uzyskania stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego odpowiednio na stanowisku asystenta lub adiunkta we wskazanym w przepisach terminie. Skutkuje to tym, że ocena okresowa nauczyciela akademickiego jest głównym narzędziem polityki

---

[220] Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 2019 r. (III PK 181/18, OSNP 2020/12/132), w przypadku tej przyczyny mianowanemu nauczycielowi akademickiemu pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy nie przysługuje z tego tytułu ochrona przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy.

[221] Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2018 r. (I PK 314/16, OSNP 2018/10/133), ostateczną oceną okresową nauczyciela akademickiego nie jest ocena cząstkowa składająca się na ocenę pracownika a ta, która jest wynikiem wszystkich ocen cząstkowych jeżeli taki system oceny został przyjęty.

[222] J. Zieliński [w:] H. Izdebski, J. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, LEX/el. 2023 [https://sip.lex.pl/#/ 30.03.2024].

[223] M. Lekston [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz, pod red. K. Barana, Warszawa 2020 [https://sip.lex.pl/#/ 30.03.2024].

kadrowej, który przy braku wad regulacji wewnątrzuczelnianych[224] w tym zakresie, stanowi podstawę do prowadzenia skutecznej polityki kadrowej, zarówno przy rozwiązywaniu stosunków pracy z nauczycielami akademickim wobec enumeratywnego wskazania omawianej przyczyny jako uzasadniającej rozwiązanie z nimi stosunku pracy, jak również nagradzania tych, którzy mają najlepsze wyniki oceny.

Na marginesie jedynie należy wskazać, że zgodnie z orzecznictwem[225], nauczyciel akademicki może kwestionować nie tylko naruszenia o charakterze proceduralnym, ale także i zasadność negatywnej oceny okresowej. Możliwość ta nie jest uzależniona od rozwiązania stosunku pracy z tej przyczyny. Sprawa o kwestionowanie oceny okresowej jest bowiem sprawą zakresu prawa pracy, której rozstrzygnięcie nie musi być związane z rozwiązaniem stosunku pracy.

4.1.3.6.2. Znaczny niedobór godzin dydaktycznych nauczycieli akademickich

Kolejna według liczby przypadków przyczyna rozwiązania stosunku pracy w postaci znacznego niedoboru godzin dydaktycznych nauczycieli akademickich nie została wyartykułowana w p.s.w.n. Jej zasadność, jako ważnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim, została potwierdzona w orzecznictwie wydanym na gruncie poprzednio obowiązującej p.s.w., jednak aktualnym w świetle obowiązującej p.s.w.n.

Zgodnie z orzecznictwem[226], niedobór godzin dydaktycznych na studiach stacjonarnych (28% planowanego pensum na studiach stacjonarnych) może stanowić ważną przyczynę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim, przy czym istotna jest kompleksowa analiza sytuacji pracownika z uwzględnieniem nie tylko planowanych ale również zrealizowanych zajęć dydaktycznych, w tym na studiach niestacjonarnych. W kolejnym wyroku Sądu Najwyższego[227], przyczyna w postaci

[224] Podstawową wadą regulacji wewnątrzuczelnianych jest ocenianie nauczyciela akademickiego na podstawie kryteriów oceny, które nie są mu znane, jak również są niezrozumiałe. Teza ta wynika z orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2019 r. (II PK 263/17, LEX nr 2607278). W ocenie sądu, nie mogą stanowić kryterium oceny pracy nauczyciela akademickiego,, od której zależą jego uprawnienia, oczekiwania pracodawcy, o których pracownik nie wie zawierając umowę o pracę i o których pracodawca nie informuje go w czasie trwania stosunku pracy. W art. 128 ust. 3 p.s.w.n. dodatkowo wprowadzono przepis, zgodnie z którym kryteria oceny przedstawia się nauczycielowi akademickiemu przed rozpoczęciem okresu podlegającego ocenie. Tym samym planowana zmiana kryteriów oceny może obowiązywać dopiero od nowego cyklu oceny.

[225] Patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2015 r., I PK 201/14, LEX nr 1677793.

[226] Patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2017 r., II PK 396/15, LEX nr 2255422.

[227] Patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1995 r., I PRN 25/95, OSNP 1996/4/60.

znacznego niedoboru godzin dydaktycznych została uznana za ważną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy na czas nieokreślony. Z treści uzasadnienia wyroku można wydedukować, że znaczny niedobór godzin dydaktycznych ma miejsce, gdy zrealizowane przez nauczyciela akademickiego pensum wynosi około połowy lub mniej. Z kolei w innym orzeczeniu[228] Sąd Okręgowy w Białymstoku uznał, że znaczny niedobór zajęć dydaktycznych ma miejsce, gdy zmniejszeniu ulegają przypadające na jednostkę do realizacji zajęcia w wymiarze odpowiadającym liczbie godzin dydaktycznych przypadających na jednego pracownika dydaktycznego. Zdaniem Sądu, dzielenie godzin niedoboru na pracowników zatrudnionych w jednostce i uznawanie, że niedobór jest nieznaczny w sytuacji, gdy wynosi prawie tyle co roczne obciążenie dydaktyczne jednego pracownika jest z punktu widzenia pracodawcy niecelowe i nielogiczne.

Wobec powyżej opisanych treści orzeczeń, należy jednoznacznie stwierdzić, że nie ma wątpliwości co do tego, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy w postaci znacznego niedoboru godzin dydaktycznych jest przyczyną uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim za wypowiedzeniem. Oczywiście ocenie sądu będzie podlegało to czy faktycznie w analizowanym przypadku taki znaczny niedobór godzin dydaktycznych wystąpił. W związku ze spadkiem liczby studentów, a w konsekwencji również nieuruchamianiem studiów na kierunkach, które nie cieszą się już takim powodzeniem jak w latach ubiegłych, jak również zmniejszaniem liczby grup zajęciowych, przy braku proporcjonalnego naturalnego odpływu pracowników będzie się coraz częściej obserwowało zjawisko w postaci niedoborów godzin dydaktycznych u nauczycieli akademickich. W ocenie autorki, uczelnie coraz częściej będą sięgać po tą sprawdzoną przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Na marginesie można jedynie wspomnieć, że alternatywą dla takich nauczycieli akademickich, która może zapobiec redukcji etatów, jest wzmożona aktywność naukowa, w tym aplikowanie o granty, co pozwoli im przejść na etaty badawcze.

4.1.3.6.3. Likwidacja stanowisk nauczycieli akademickich

Likwidacja stanowiska pracy jest uniwersalną przyczyną rozwiązania stosunku pracy, która w licznym i ugruntowanym orzecznictwie została uznana za taką, która może

[228] Patrz: wyrok Sądu Okręgowego w Białymstoku z dnia 7 listopada 2013 r., V Pa 66/13, LEX nr 2672680.

uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Likwidacja stanowiska pracy jest to przyczyna niewątpliwie leżąca po stronie pracodawcy. Podstawą likwidacji przez pracodawcę stanowiska pracy powinny być względy natury ekonomicznej, organizacyjnej, produkcyjnej albo technologicznej. Przyczynami organizacyjnymi można nazwać te przyczyny, których źródłem jest konieczność ukształtowania takiej struktury organizacyjnej zakładu pracy, która jako oczywiście uzasadniona przyniesie obiektywnie skutek w postaci poprawy jakości pracy, zwiększy jej wydajność nie powodując równocześnie nieproporcjonalnego zwiększenia nakładu pracy[229]. Do autonomii zarządczej pracodawcy, która nie podlega ocenie sądu pracy, należy kwestia, czy istniała potrzeba dokonania przez niego zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy konkretnego pracownika. Sąd pracy nie ma bowiem kompetencji do badania racjonalności decyzji pracodawcy co do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie pracy, podobnie jak nie jest uprawniony do badania racjonalności decyzji gospodarczych lub innych decyzji związanych z zarządzaniem zakładem pracy, w tym do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia[230]. Pracodawca ma bowiem prawo zmniejszyć liczbę pracowników i dokonać innego rozkładu zadań w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i pomniejszenia kosztów jego działania[231]. Rozdzielenie zadań przypisanych do zlikwidowanego stanowiska pracy pomiędzy pozostałych pracowników, a nawet osoby (podmioty) nie pozostającym z pracodawcą w stosunku pracy, po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku, nie daje bowiem podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę temu pracownikowi bądź też do uznania, że wskazana przyczyna była pozorna[232]. Istotne jest, aby wskazana przyczyna likwidacji stanowiska nie była przyczyną pozorną, z którą mamy do czynienia wówczas, gdy jest ono wprawdzie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy, często

[229] Patrz: wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 18 listopada 2020 r., III AUa 281/19, LEX nr 3337301.
[230] Patrz: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2021 r., I PSK 186/21, LEX nr 3273720, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1483570.
[231] Patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 r., II PK 144/13, M.P.Pr. 2014/7/376-378.
[232] Patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2013 r., I PK 41/13, OSNP 2014/8/116, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2013 r., II PK 67/13, LEX nr 1418806, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 541/00, OSNP 2003/11/268, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003/23/569.

pod inną nazwą, które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego[233]. Przyczyna pozorna również będzie miała miejsce, gdy likwidacja stanowiska pracy wynika z chęci pozbycia się niechcianego pracownika, któremu nic nie można zarzucić[234].

Gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby analogicznych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy, pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy również kryteriów doboru pracowników do zwolnienia[235]. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Normy wynikające z k.p. nakazują pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia[236]. Zgodnie z orzecznictwem[237] przyjmuje się, że najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być przede wszystkim: przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku, jego umiejętności i doświadczenie zawodowe, dotychczasowy przebieg pracy (praca nienaganna), kwalifikacje zawodowe oraz staż pracy, szczególne umiejętności i predyspozycje do wykonywania pracy określonego rodzaju, stosunek do obowiązków pracowniczych, umiejętność współpracy w zespole, jak również dyspozycyjność rozumiana jako możliwość liczenia na pracownika w związku z potrzebą zapewnienia prawidłowego, bez zakłóceń funkcjonowania zakładu pracy. Istotne i dosyć powszechne jest również kryterium osiągnięcia wieku emerytalnego, które stanowi usprawiedliwione społecznie kryterium doboru pracowników do zwolnienia z pracy[238]. Pracodawca nie musi naturalnie nadawać wszystkim kryterium takiego samego

[233] Patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2019 r., I PK 100/18, LEX nr 3363975, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2023 r., II PSKP 5/22, LEX nr 3607011, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1483570.
[234] Patrz: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2021 r., I PSK 186/21, LEX nr 3273720.
[235] Patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2022 r., II PSKP 51/22, LEX nr 3546283, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2018 r., III PK 97/17, LEX nr 2561632, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2017 r., I PK 323/16, LEX nr 2428810.
[236] Patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, LEX nr 2005653.
[237] Patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2018 r., III PK 55/17, LEX nr 2511935.
[238] Patrz: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2020 r., I PK 110/19, LEX nr 3062779, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2014 r., I PK 239/13, LEX nr 1646079.

znaczenia, bowiem kierując się istotą i celem prowadzonej przez siebie działalności, w związku z którą zatrudnia pracowników, może przypisać niektórym kryteriom prymat nad innymi[239]. W ocenie Sądu Najwyższego[240], kryteria odnoszące się do osobistej sytuacji pracownika, jak stan i obowiązek utrzymania rodziny, zwłaszcza samotne wychowywanie dzieci czy niepełnosprawność, posiadanie innych źródeł dochodów czy łatwość w znalezieniu nowego zatrudnienia, powinny być brane pod uwagę jedynie pomocniczo.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Okręgowego w Łodzi[241] wydanym na gruncie p.s.w. ale aktualnym w świetle p.s.w.n., likwidacja konkretnego stanowiska nauczyciela akademickiego w danej komórce organizacyjnej uczelni może być uznana za "ważną przyczynę" uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem[242]. Stanowiska nauczycieli akademickich funkcjonują bowiem w konkretnych jednostkach organizacyjnych uczelni, najczęściej w ramach wydziałów, które samodzielnie organizują działalność dydaktyczną, badawczą i organizacyjną, dysponując przydzielonym im mieniem oraz środkami finansowymi. Zła sytuacja finansowa uczelni, wymusza podjęcie działań zmierzających do jej uzdrowienia, co często oznacza niezbędną reorganizację i racjonalizację zatrudnienia w celu uzdrowienia podstaw funkcjonowania uczelni. Może się to przełożyć między innymi na zwolnienia niektórych pracowników. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego[243] trudna sytuacja finansowa wydziału uczelni może być uznana za ważną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy nauczycielowi akademickiemu, jeżeli wybór pracownika do zwolnienia z pracy nie był dowolny lub dyskryminujący. W ocenie Sądu Najwyższego[244] również każdy rodzaj przekształcenia struktury uczelni, który obiektywnie wymusza ograniczenie stanu zatrudnienia i wyklucza dalsze zatrudnienie nauczyciela akademickiego na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, stanowi usprawiedliwioną przyczynę

[239] Patrz: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 2018 r., I PK 250/17, LEX nr 2583104.
[240] Patrz: Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2021 r., I PSKP 9/21, LEX nr 3122737.
[241] Patrz: wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 27 maja 2014 r., VII Pa 103/14, LEX nr 2128013.
[242] Podobnie Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu uznał, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę w postaci likwidacji konkretnego stanowiska pracy nauczyciela akademickiego jest konkretna i uzasadniająca wypowiedzenie nauczycielowi akademickiemu umowy o pracę (wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu z dnia 7 lutego 2017 r., IV P 208/16, LEX nr 2296184).
[243] Patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2006 r., II PK 249/05, OSNP 2007/5-6/72.
[244] Patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2007 r., II PK 2/07, OSNP 2008/19-20/284.

rozwiązania z nim stosunku pracy. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego[245], również likwidacja przez uczelnię jednostki organizacyjnej stanowi ważną przyczynę rozwiązania stosunku pracy z zatrudnionym w niej nauczycielem akademickim.

Przechodząc do kryteriów doboru pracownika do zwolnienia należy wskazać, że w przypadku nauczycieli akademickich, poza przykładowymi powyżej wymienionymi kryteriami, mogą być również kryteria znane tylko tej grupie pracowniczej, jak na przykład ilość tzw. „slotów", które wypełnił pracownik na potrzeby zakończonej lub zbliżającej się parametryzacji, liczbę publikacji, liczbę zgromadzonych punktów ministerialnych, indeks Hircha, liczbę cytowani, liczbę zrealizowanych czy też realizowanych projektów naukowych, liczbę aplikacji o granty badawcze, wiedzę i doświadczenie w prowadzeniu zajęć dydaktycznych z konkretnej tematyki, wyniki ogólnej oceny nauczyciela akademickiego lub oceny w poszczególnych obszarach, wyniki ankiet studentów czy też zaangażowanie w działalność organizacyjną uczelni i jednostki, w której jest zatrudniony.

Tak jak już wskazano powyżej, zastosowanie tej przyczyny będzie z czasem rosło z uwagi przede wszystkim na coraz trudniejszą sytuację finansową poszczególnych uczelni, wynikającą ze wzrostu kosztów, jak również spadku liczby studentów, zmuszającą władze uczelni do racjonalizacji zatrudnienia, w tym często jego redukcji. Przyczyna ta zdaje się być łatwiejsza do udowodnienia w stosunku do tych, które zostały opisane powyżej natomiast często jest wykorzystywana jako przyczyna pozorna do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielami akademickimi, którym nie można przypisać innej przyczyny, która byłaby prawdziwa, rzeczywista i konkretna.

4.1.3.6.4. Brak uzyskania przez nauczycieli akademickich stopni naukowych doktora lub doktora habilitowanego w ustawowym terminie

Tak jak już wskazano powyżej, przyczyna braku uzyskania przez nauczyciela akademickiego stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego w ustawowym terminie nie może być już stosowana wobec uchylenia podstawy prawnej, na której się opierała. Miała ona jednak bardzo szerokie zastosowanie do 30 września 2020 r.

Zgodnie z art. 120 uchylonej p.s.w., zatrudnienie nauczyciela akademickiego na stanowisku asystenta bez posiadania stopnia naukowego doktora oraz na stanowisku

[245] Patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 113/10, OSNP 2012, nr 3-4, poz. 33.

adiunkta bez stopnia naukowego doktora habilitowanego było ograniczone czasowo bowiem ustawodawca wprowadził maksymalny okres zatrudnienia na tych stanowiskach, który nie mógł trwać dłużej niż osiem lat wyłączając z tego okresu okresy poszczególnych urlopów, jak również okres pobierania zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego. Statuty uczelni mogły dodatkowo określać warunki skracania, przedłużania oraz zawieszania tych okresów ale tylko w granicach wskazanego ośmioletniego okresu[246]. Należy zatem stwierdzić, że wymieniony przepis ograniczał autonomię uczelni w zakresie kształtowania sytuacji pracowniczej nauczycieli akademickich. Niespełnienie warunku w postaci uzyskania stopnia naukowego doktora i doktora habilitowanego we wskazanym terminie skutkowało tym, że upływ tego okresu mógł stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony bądź też uzasadnioną przyczynę zastosowania wypowiedzenia zmieniającego. Przepis ten stwarzał po stronie uczelni jedynie uprawnienie, a nie obowiązek do rozwiązania stosunku pracy w sytuacji niespełnienia przewidzianego w nim warunku[247].

Zgodnie z krytykowanym[248] orzecznictwem Sądu Najwyższego do stosunku pracy adiunkta bez stopnia naukowego doktora habilitowanego, mianowanego na czas

[246] Nowelizacja p.s.w., uchwalona w dniu 18 marca 2011 r., która weszła w życie z dniem 1 października 2013 r., spowodowała, że wskazany termin ośmioletni należało liczyć od początku przy braku stosownych przepisów w statucie uczelni. Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem, statut uczelni powinien osobno unormować sytuację osób zatrudnionych na stanowisku adiunkta przed dniem 1 października 2013 r. Jeżeli do dnia 1 października 2013 r. statut uczelni nie przewidział ustalenia maksymalnego okresu zatrudnienia mianowanego przed tą datą adiunkta - doktora bez habilitacji, to art. 120 ust. 1 p.s.w. od 1 października 2013 r. stanowił podstawę do dalszego zatrudnienia adiunkta w celu uzyskania habilitacji w okresie ośmiu lat od tej daty. Natomiast, jeśli w okresie *vacatio legis* uczelnia wyższa zmieniła statut i dla osób zatrudnionych już wcześniej ustaliła czas zatrudnienia na okres dłuższy niż ośmioletni okres zatrudnienia, zakreślony przez ustawodawcę w nowej regulacji, to okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie liczył się "na nowo" po zmianie art. 120 p.s.w. (patrz: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2022 r., I PSK 58/22, LEX nr 3484237, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2022 r., I PSK 237/21, LEX nr 3455734, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 2020 r., II PK 236/18, LEX nr 3077421, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2018 r., I PK 199/17, OSNP 2019/7/84, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2017 r., III PK 1/17, LEX nr 2434674, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2017 r., II PK 163/16, LEX nr 2329455, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2017 r., II PK 59/16, LEX nr 2312017, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2017 r., II PK 78/16, LEX nr 2329456, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2017 r., II PK 396/15, LEX nr 2255422, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2017 r., II PK 342/15, LEX nr 2202495, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2017 r., III PK 37/16, LEX nr 2188648, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 2016 r., III PK 103/15, LEX nr 2072185, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2016 r., II PK 195/15, LEX nr 1977921).

[247] M. Bąba [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, pod red. P. Chmielnickiego, P. Steca, LEX/el. 2017, art. 120 [https://sip.lex.pl/#/ 27.04.2024].

[248] Zgodnie z przywołanym orzecznictwem, wymienione ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy nie miały zastosowania wyłącznie w odniesieniu do mianowanych nauczycieli akademickich, zaś wobec nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę już tak, co było dyskryminujące

nieokreślony, po upływie okresu zatrudnienia przewidzianego w statucie uczelni nie miał zastosowania zakaz wypowiadania umowy o pracę w wieku przedemerytalnym (art. 39 k.p.)[249], jak również w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z art. 41 k.p.[250].

Tak jak już wspomniano powyżej, omawiana w tym punkcie przyczyna rozwiązania stosunku pracy z nauczycielami akademickimi w postaci braku uzyskania przez nauczycieli akademickich stopni naukowych doktora lub doktora habilitowanego w ustawowym terminie ma wymiar historyczny bowiem przyczyna ta była aktualna na gruncie p.s.w. i na mocy p.w.p.s.w.n. uczelnie mogły z niej korzystać do 30 września 2020 r. Należy jednak podkreślić, że czasie obowiązywania tej podstawy prawnej tzw. „rotacja" oraz ocena okresowa nauczyciela akademickiego były podstawowymi narzędziami polityki kadrowej wobec tej grupy pracowników. Aktualnie wymóg posiadania lub obowiązku uzyskania kolejnych stopni naukowych i tytułu naukowego nie może nie tylko stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy ale również nie może być zamieszczany przez uczelnie w dodatkowych wymaganiach kwalifikacyjnych niezbędnych do zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach nauczycieli akademickich[251], jak również nie może się znajdować w kryteriach oceny nauczycieli akademickich[252]. Jest to kolejny przejaw polityki w tym obszarze, która zmierza do wyeliminowania habilitacji ze ścieżki awansu naukowego.

4.1.4. Rozwiązanie stosunku pracy nauczycieli akademickich bez wypowiedzenia

4.1.4.1. Uwagi ogólne o rozwiązaniu stosunku pracy nauczycieli akademickich bez wypowiedzenia

Złożenie oświadczenia przez jedną ze stron o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, zwane inaczej rozwiązaniem bez wypowiedzenia, powoduje rozwiązanie stosunku pracy z chwilą dojścia do wiadomości drugiej strony w taki sposób, że mogła się zapoznać z jego treścią, chyba że została wskazana data późniejsza. Wskazanie daty rozwiązania poprzedzającej otrzymanie oświadczenia o rozwiązaniu

wobec tej pierwszej grupy pracowników i sprzeczne z charakterem samego mianowania, co do zasady dającego większe gwarancje zatrudnienia pracownikom zatrudnionym na tej podstawie.

[249] Patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2011 r., III PK 46/10, LEX nr 901623.

[250] Patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2011 r., II PK 33/11, OSNP 2012, nr 19-20, poz. 241. Patrz szerzej: T. Kuczyński [w:] *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym*, pod red. K. Barana, Warszawa 2015, art. 120 [https://sip.lex.pl/#/ 27.04.2024].

[251] Patrz: art. 116 ust. 4 pkt. 2 p.s.w.n.

[252] Patrz: art. 128 ust. 3 p.s.w.n.

stosunku pracy w tym trybie, choć wadliwe, powoduje rozwiązanie stosunku pracy z chwilą dojścia oświadczenia do wiadomości pracownika w sposób określony w art. 61 k.c.[253].

W odniesieniu do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia powyżej wskazane wywody dotyczące rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem odnoszące się do konieczności wskazania przyczyn rozwiązania stosunku pracy, formy oświadczenia, obowiązku zamieszczenia przez pracodawcę pouczenia, jak również konsultacji związkowych stosuje się odpowiednio z tym zastrzeżeniem, że w zakresie tych ostatnich obowiązuje krótszy, trzydniowy termin na złożenie przez organizacje związkową umotywowanych zastrzeżeń. Odnosząc się do ochrony przedemerytalnej i ochrony w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika należy wskazać, że w przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia one nie obowiązują. W przypadku ochrony związkowej przepisy dotyczące rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem stosuje się odpowiednio. Z kolei w zakresie ochrony pracownika związanej z macierzyństwem należy wskazać, że umowa o pracę może być rozwiązana tylko z przyczyn uzasadniających jej rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownicy, jeżeli reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa uprzednio wyraziła na to zgodę. Ponadto pracownikowi przysługuje ochrona przed rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz w okresie od dnia złożenia przez niego wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu, jak również w czasie korzystania z prawa do obniżenia wymiaru czasu pracy w czasie urlopu rodzicielskiego.

4.1.4.2. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy nauczycieli akademickich

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest to jednostronne oświadczenie woli, stanowiące nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trzech przypadkach. Pierwszym z nich, które występuje najczęściej, jest ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Drugim

[253] Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 9 września 1999 r., III ZP 5/99, OSNP 2000/4/131.

przypadkiem jest popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem. Zaś ostatnim przypadkiem jest zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę[254]. Do rozpoczęcia biegu terminu konieczne jest uzyskanie tej wiadomości przez podmiot uprawniony do składania oświadczeń woli pracownikom w imieniu pracodawcy[255]. Uzyskanie przez pracodawcę przedmiotowej wiadomości może wymagać nie tylko informacji o zachowaniu pracownika, ale również czasu niezbędnego do przeprowadzenia postępowania sprawdzającego i oceny skutków tego zachowania, jeżeli przemawiają za tym ustalone w sprawie okoliczności faktyczne[256]. Jeżeli zachowanie pracownika ma charakter ciągły, termin miesięczny należy liczyć od dnia popełnienia ostatniego czynu, natomiast jeżeli zachowanie pracownika ma charakter trwały – od dnia ustania stanu bezprawności. Na podstawie przepisów art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. należy wskazać, że termin ten jest zachowany, jeżeli najpóźniej ostatniego dnia oświadczenie woli pracodawcy doszło do pracownika w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią. Ograniczony miesięczny termin, uwzględniający czas na konsultacje związkowe, chroni pracownika przed zbyt długim okresem niepewności co do jego dalszego zatrudnienia, jak również służy pracodawcy do rozważenia zasadności i celowości rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem z uwzględnieniem trybu rozwiązania tego stosunku[257]. Powyżej opisywany termin ma charakter prekluzyjny i po jego upływie pracodawca traci prawo do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem bez wypowiedzenia natomiast nic nie stoi

[254] Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego przedstawionym w wyroku z dnia 2 grudnia 2014 r. (I PK 113/14, LEX nr 1622120), w razie nieznacznego naruszenia miesięcznego terminu możliwe jest oddalenie roszczenia pracownika z uwagi na sprzeczność z art. 8 k.p.

[255] Na ten temat: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998/21, poz. 625, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999 r., I PKN 329/99, OSNAPiUS 2001/5, poz. 159, wyrok Sądu Najwyższego z dnia z 20 czerwca 2017 r., I PK 198/16, LEX nr 2342186 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2018 r., II PK 76/17, LEX nr 2488654.

[256] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 146/14, LEX nr 1712813 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 183/16, LEX nr 2320362.

[257] K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, art. 52 [https://sip.lex.pl/#/ 05.07.2023].

na przeszkodzie, aby po tym terminie z tożsamej przyczyny rozwiązał stosunek pracy za wypowiedzeniem.

W odróżnieniu od uprzednio obowiązującej regulacji prawnej w p.s.w.[258], w p.s.w.n. brak jest przepisów szczególnych, które regulowałyby kwestię związaną z rozwiązaniem z nauczycielem akademickim stosunku pracy bez wypowiedzenia, co oznacza, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielami akademickimi odbywa się w oparciu o przepisy k.p.

Ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych może dopuścić się wyłącznie osoba posiadająca status pracownika, co ma miejsce w okresie zatrudnienia[259]. O ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych można mówić w przypadku, gdy możemy przypisać pracownikowi znaczny stopień winy – zarówno winę umyślną, jak również rażące niedbalstwo, co ustala się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy[260] w stosunku do

---

[258] Zgodnie z uprzednio obowiązującą p.s.w. rektor mógł rozwiązać stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim bez wypowiedzenia w przypadku:
1) trwałej utraty zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku, stwierdzonej orzeczeniem lekarza orzecznika w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, jeżeli nie ma możliwości zatrudnienia pracownika na innym stanowisku, odpowiednim do jego stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych, albo gdy nauczyciel odmawia przejścia do takiej pracy;
2) niedostarczenia w wyznaczonym terminie orzeczenia potwierdzającego zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku, wydanego przez lekarza prowadzącego badania okresowe lub kontrolne;
3) dopuszczenia się:
a) czynu określonego w art. 115 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych stwierdzonego prawomocnym wyrokiem sądowym,
b) stwierdzonego prawomocnym orzeczeniem komisji dyscyplinarnej:
- przywłaszczenia sobie autorstwa albo wprowadzenia w błąd co do autorstwa całości lub części cudzego utworu albo artystycznego wykonania,
- rozpowszechnienia, bez podania nazwiska lub pseudonimu twórcy, cudzego utworu w wersji oryginalnej albo w postaci opracowania,
- rozpowszechnienia, bez podania nazwiska lub pseudonimu twórcy, cudzego artystycznego wykonania albo publicznego zniekształcenia takiego utworu, artystycznego wykonania, fonogramu, wideogramu lub nadania,
- innego sposobu naruszenia cudzych praw autorskich lub praw pokrewnych,
- fałszowania badań lub wyników badań naukowych lub innego oszustwa naukowego,
- innego oszustwa naukowego;
4) skazania prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne.

[259] Zgodnie z orzecznictwem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2015 r., III PK 50/14, LEX nr 1731107 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2019 r., I PK 164/18, OSNP 2020/11, poz. 118), ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w czasie wcześniejszego stosunku pracy może stanowić podstawę rozwiązania kolejnej umowy o pracę bez wypowiedzenia w przypadku, gdy zachodzi tożsamość pracodawcy, a wiadomość o tym naruszeniu pracodawca powziął w trakcie obowiązywania tej kolejnej umowy o pracę.

[260] Odmienne stanowisko w tym zakresie wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 187/99, OSNAPiUS 2000/22, poz. 813.

naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych[261]. Bardzo istotna jest w tym zakresie znajomość przez pracownika zakresu jego podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie będzie bowiem można rozwiązać z pracownikiem stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym w przypadku naruszenia obowiązku pracowniczego, co do którego nie posiadał on wiedzy lub pewności, że należy on do jego podstawowych obowiązków pracowniczych[262].

Nie ma katalogu przyczyn, które mogłyby stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie natomiast na podstawie orzecznictwa można przyjąć, że takimi przyczynami co do zasady są: nietrzeźwość pracownika, niewykonanie polecenia służbowego, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, nieusprawiedliwiona absencja pracownika[263], zakłócenie porządku w miejscu pracy, opóźnienie usprawiedliwienia nieobecności w pracy, które spowodowało dezorganizację pracy[264], przywłaszczenie mienia pracodawcy[265], kradzież pieniędzy z kasy w celu zaspokojenia bieżących potrzeb, bez wiedzy i zgody pracodawcy[266], niezgodne z prawdą potwierdzenie przez pracownika na piśmie wykonania przez innego pracownika określonej usługi lub dostawy[267], korzystanie przez pracownika z telefonu służbowego w celu udziału w grach towarzyskich lub hazardowych[268], wysłanie na prywatnego e-maila plików zawierających bazy danych klientów przedsiębiorstwa[269], skopiowanie ze służbowego komputera poufnych danych stanowiące zagrożenie majątkowych i niemajątkowych interesów pracodawcy[270], ujawnienie przez pracownika tajemnic zawodowych lub informacji

[261] Patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20, poz. 746, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000/22, poz. 818, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998/13, poz. 396, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999/5, poz. 163, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2016 r., II PK 135/15, LEX nr 2076686.

[262] Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2013 r., II PK 337/12, OSNP 2014/8, poz. 114, pracodawca powinien poinformować pracownika o jego obowiązkach, gdy istnieje uzasadniona niepewność co do ich zakresu. Jeżeli pracodawca tego nie uczyni, to naruszenie przez pracownika tych obowiązków nie może być zakwalifikowane jako podstawa rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

[263] Patrz: Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2002 r., I PKN 233/01, OSNP 2004/6, poz. 96, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2017 r., II PK 202/16, LEX nr 2337349.

[264] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1999 r., I PKN 270/99, OSNAPiUS 2001/2, poz. 40.

[265] Patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 361/99, OSNAPiUS 2001/7, poz. 216, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854.

[266] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 214/98, OSNP 1999/14, poz. 460.

[267] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 135/98, OSNP 1999/11, poz. 361.

[268] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 1997 r., I PKN 93/97, OSNP 1998/7, poz. 208.

[269] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2014 r., II PK 49/14, LEX nr 1503256.

[270] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2020 r., III PK 24/19, LEX nr 3168922.

niejawnych[271], rozpowszechnienie przez pracownika informacji na temat pracodawcy w celu naruszenia jego ważkich interesów[272], publiczne ujawnienie informacji na temat statusu zatrudnienia innych pracowników, skasowanie ze służbowego komputera plików związanych z wykonywaniem pracy[273], wadliwe korzystanie z komputera[274], polegające na rażącym naruszeniu zasad współżycia społecznego używanie określeń uwłaczających czci i godności współpracowników[275], mobbing oraz molestowanie, także seksualne, użycie przemocy psychicznej, fizycznej czy cyberprzemocy, mającej na celu szykanowanie bądź znieważanie, uporczywe bądź złośliwe upowszechnianie nieprawdziwych informacji na temat przełożonych albo stalking wobec współpracowników[276], samowolne wykorzystywanie zwolnień od pracy, zawinione zachowania godzące w wizerunek firmy[277], zachowania pracownika polegające na nieuzasadnionym dezawuowaniu zakładu pracy w środkach masowego przekazu czy przed organami administracji bądź wymiaru sprawiedliwości[278], opóźnione, bez usprawiedliwienia, zawiadomienie pracodawcy o dokonaniu przestępstwa na jego szkodę[279], prowadzenie przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy[280], prowadzenie przez pracownika na terenie zakładu pracy działalności komercyjnej o charakterze pozazawodowym, ostentacyjne bądź agresywne manifestowanie lub propagowanie w środowisku pracy poglądów politycznych, religijnych lub etycznych, wykorzystywanie przez działacza zwolnień związkowych w celach prywatnych, wyłudzenie przez pracownika świadczeń pieniężnych od pracodawcy z powodu rzekomej choroby czy też wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem [281].

---

[271] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2018 r., II PK 76/17, OSNP 2019/1, poz. 2 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r., I PK 228/06, OSNP 2008/7–8, poz. 100.
[272] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2011 r., II PK 299/10, LEX nr 903694.
[273] W szczególności gdy jest sprzeczne z wydanymi przez pracodawcę zasadami udostępniania i korzystania ze służbowych komputerów - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2020 r., I PK 52/19, OSNP 2021/9, poz. 100.
[274] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lutego 2022 r., I PSKP 52/21, LEX nr 3343351.
[275] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2020 r., II PK 241/18, OSNP 2021/10, poz. 109.
[276] S. Kowalski, *Stalking w miejscu świadczenia pracy*, Sł. Prac. 2014/4, s. 1 i n.
[277] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2017 r., II PK 14/16, LEX nr 2270897.
[278] Patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2003 r., I PK 389/02, OSNP 2004/18, poz. 309, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2003 r., I PK 412/02, OSNP 2004/18, poz. 317, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2004 r., I PK 173/03, MPP 2004/9, s. 1.
[279] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 351/98, OSNP 1999/21, poz. 574.
[280] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 1998 r., I PKN 265/98OSNP 1999/18, poz. 574.
[281] Patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 136/99, OSNAPiUS 2000/18, poz. 690, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999 r., I PKN 308/99, OSNAPiUS 2001/5, poz. 154,

Odnosząc powyższe kodeksowe rozważania do zatrudnienia nauczyciela akademickiego należy wskazać, o czym była już mowa w poprzednim rozdziale, że podstawowy katalog obowiązków nauczyciela akademickiego został określony w art. 115 p.s.w.n., zaś szczegółowe kwestie związane z ustalaniem zakresu obowiązków nauczyciela akademickiego i samym zakresem obowiązków znajdują się w regulaminie pracy i indywidualnym zakresie obowiązków pracownika. Wszystkie wymienione powyżej przyczyny, które zostały skatalogowane na podstawie orzecznictwa, będą miały zastosowanie również w odniesieniu do nauczycieli akademickich. Do tego otwartego katalogu należy dodać dodatkowo płaszczyznę relacji związaną z kształceniem studentów i doktorantów bowiem nauczyciel akademicki oprócz relacji z pracodawcą i współpracownikami posiada również liczne relacje związane ze studentami i doktorantami, stanowiące jego podstawowe obowiązki pracownicze, których naruszenie może stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym, jak na przykład niezgodne z regulaminem pracy oraz zasadami panującymi w jednostce opóźnienie usprawiedliwienia nieobecności w pracy, które spowodowało dezorganizację pracy polegającą na nieodbyciu się zaplanowanych ze studentami zajęć dydaktycznych, czy też polegające na rażącym naruszeniu zasad współżycia społecznego używanie podczas zajęć określeń uwłaczających czci i godności studentów.

Należy zwrócić uwagę na fakt, że orzecznictwo Sądu Najwyższego jest bardzo rygorystyczne w odniesieniu do znacznego stopnia winy pracownika jako przesłanki rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wobec powyższego, w przypadku zachowania pracownika, które mogłoby okazać się niewystarczającą przyczyną do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, pracodawca powinien rozważyć, czy jest w jego interesie podjęcie wątpliwej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie czy też może korzystniej będzie w takiej sytuacji dokonać rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem[282]. Nie można również zapomnieć, że za przewinienie dyscyplinarne stanowiące czyn uchybiający obowiązkom nauczyciela akademickiego nauczyciel akademicki podlega również odpowiedzialności dyscyplinarnej. Już od

wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2018 r., I PK 72/17, LEX nr 2488706. Patrz szerzej: K. W. Baran [w:] M. Barański, B. M. Ćwiertniak, A. Kosut, D. Książek, M. Kuba, D. E. Lach, M. Lekston, W. Perdeus, J. Piątkowski, P. Prusinowski, I. Sierocka, K. Stefański, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, K. W. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz. Art. 1-93*, Warszawa 2022, art. 52 [https://sip.lex.pl/#/ 05.07.2023].

[282] K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, art. 52 [https://sip.lex.pl/#/ 05.07.2023].

rektora będzie zależało czy zamierza skierować sprawę do rzecznika dyscyplinarnego ds. nauczycieli akademickich celem wszczęcia postępowania wyjaśniającego w sprawie, czy podejmie decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie za wypowiedzeniem albo bez wypowiedzenia, czy też skorzysta z obydwu rozwiązań jednocześnie.

Popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, tj. zbrodni lub występku, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku stanowi podstawę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Podstawową przesłanką rozwiązania stosunku pracy w tym trybie jest popełnienie przestępstwa, a więc czynu zabronionego pod groźbą kary przez ustawę obowiązującą w czasie jego popełnienia. Norma ta odnosi się zarówno do przestępstw kodeksowych, jak również pozakodeksowych, powszechnych i skarbowych. Nie jest konieczne, by popełnione przestępstwo miało miejscowy lub funkcjonalny związek z pracą, musi jednak rzutować na status pracownika w szeroko ujmowanym środowisku pracy.

Oczywistość popełnienia przestępstwa zachodzi wówczas, gdy bez żadnych wątpliwości z punktu widzenia przeciętnie rozumującego człowieka podejrzany pracownik popełnił zarzucane mu przestępstwo. W praktyce jest tak zazwyczaj wtedy, gdy zostaje on ujęty na gorącym uczynku, a także jeżeli przestępstwo zostało już dokonane, ale sprawca pozostaje jeszcze na miejscu jego popełnienia, bądź też w razie ujęcia pracownika w czasie bezpośredniego pościgu na terenie lub poza terenem zakładu pracy. Pracodawca jest obowiązany udowodnić zarówno fakt popełnienia przez pracownika przestępstwa, jak również jego oczywistość istniejącą przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy[283]. Samo przyznanie się do popełnienia czynu zabronionego nie stanowi podstawy do rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym. Dopiero uzyskanie dowodów lub informacji pochodzących z innych źródeł, które potwierdzają wyjaśnienia pracownika, pozwala na skorzystanie przez pracodawcę z tego uprawnienia[284]. Rozwiązując umowę na podstawie oczywistości przestępstwa, pracodawca ponosi ryzyko niekorzystnych skutków późniejszego

[283] Tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2003 r., I PK 625/02, OSNP 2004/20, poz. 350, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2015 r., III PK 144/14, OSNP 2017/5, poz. 54, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2008 r., II PK 269/07, LEX nr 865929.
[284] K. Baran [w:] M. Barański, B. M. Ćwiertniak, A. Kosut, D. Książek, M. Kuba, D. E. Lach, M. Lekston, W. Perdeus, J. Piątkowski, P. Prusinowski, I. Sierocka, K. Stefański, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, K. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz. Art. 1-93*, Warszawa 2022, art. 52 [https://sip.lex.pl/#/ 06.07.2023].

uniewinnienia pracownika, które przed rozstrzygnięciem sprawy pracowniczej może stanowić podstawę uwzględnienia powództwa pracownika w przypadku jego odwołania się do sądu pracy od takiego rozwiązania stosunku pracy, a po jej rozstrzygnięciu może stanowić podstawę wznowienia postępowania w sprawie pracowniczej.

Alternatywną przesłanką uprawniającą pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia jest stwierdzenie przestępstwa prawomocnym wyrokiem skazującym. W tym miejscu warto wskazać, że zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem[285], orzeczenie o warunkowym umorzeniu postępowania karnego nie jest wyrokiem skazującym i z tego powodu nie może stać się ono podstawą do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie.

Kolejną przesłanką jest brak możliwości zatrudnienia pracownika na dotychczas zajmowanym stanowisku. Wobec braku przepisów precyzujących bliżej kategorie czynów przestępczych, których popełnienie przez pracownika stanowi podstawę do wydalenia go z pracy, należy odnieść się do czynów, o których mowa w katalogu zawartym w k.k., jak również spoza tego katalogu. W każdej konkretnej sprawie zajdzie konieczność indywidualnej oceny zaistniałych okoliczności faktycznych. Pracodawca powinien przeanalizować motywy i pobudki działania pracownika[286].

Przenosząc powyższe kodeksowe rozważania na stosunek pracy nauczycieli akademickich należy wskazać, że ta przesłanka będzie miała zastosowanie do popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa jeżeli jest ono oczywiste w odniesieniu do wszystkich przestępstw, które uniemożliwiają dalsze zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku, zaś w przypadku przestępstw stwierdzonych prawomocnym wyrokiem – wyłącznie w odniesieniu do przestępstw popełnionych nieumyślnie. W przypadku prawomocnie stwierdzonych przestępstw popełnionych umyślnie stosunek pracy nauczyciela akademickiego wygasa z mocy prawa, o czym będzie mowa w dalszej części pracy.

Gdy zachodzi zbieg przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika z uwagi na fakt, że jest to przestępstwo popełnione w zakładzie pracy lub wyrządzające szkodę pracodawcy, dla pracodawcy dużo bezpieczniej

---

[285] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 1973 r., II PR 223/73, LEX nr 7305.
[286] K. Baran [w:] M. Barański, B. M. Ćwiertniak, A. Kosut, D. Książek, M. Kuba, D. E. Lach, M. Lekston, W. Perdeus, J. Piątkowski, P. Prusinowski, I. Sierocka, K. Stefański, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, K. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz. Art. 1-93*, Warszawa 2022, art. 52 [https://sip.lex.pl/#/ 06.07.2023].

jest powołać przyczynę ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Pracodawca powinien rozwiązać umowę bez wypowiedzenia na podstawie popełnienia przez pracownika przestępstwa wówczas, gdy przestępstwo nie wiąże się z naruszeniem obowiązków pracowniczych, a pomimo to uniemożliwia dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku[287].

Pracodawca może również rozwiązać umowę w przypadku zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Przez uprawnienia należy rozumieć formalne upoważnienie do wykonywania zawodu. Ich utrata musi być zawiniona przez pracownika i stwierdzona przez właściwy organ. Sąd Najwyższy[288] stwierdził, że chodzi tu o trwalszą utratę uprawnień, która wynika z ustawy, orzeczenia lub decyzji, ale nie o taką, która zależy od krótkiej sytuacji przejściowej. Ponieważ przepis art. 52 § 1 pkt 2 k.p. nie różnicuje stopnia winy, należy uznać, że dotyczy on także winy nieumyślnej. W przypadku niezawinionej utraty uprawnień pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę[289].

Przenosząc powyższe rozważania na stosunek pracy nauczycieli akademickich należy wskazać, że ciężko jest w obecnym stanie prawnym sobie wyobrazić, że taka przesłanka będzie miała zastosowanie, bowiem utrata uprawnień w postaci orzeczenia przez komisję dyscyplinarną ds. nauczycieli akademickich wobec nauczyciela akademickiego kary dyscyplinarnej pozbawienia prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres 10 lat za przewinienie dyscyplinarne czy też zawiniona przez nauczyciela akademickiego utrata stopnia naukowego lub tytułu naukowego w związku z przywłaszczeniem sobie autorstwa albo wprowadzeniu w błąd co do autorstwa całości lub części cudzego utworu albo artystycznego wykonania w postępowaniu wznowieniowym, która skutkuje tym, że dany nauczyciel nie będzie spełniał wymogów kwalifikacyjnych do zajmowania danego stanowiska będą skutkować wygaśnięciem stosunku pracy na podstawie art. 124 p.s.w.n.

---

[287] K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, art. 52 [https://sip.lex.pl/#/ 05.07.2023].
[288] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 139/14, OSNP 2017/2, poz. 16.
[289] K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, art. 52 [https://sip.lex.pl/#/ 06.07.2023].

4.1.4.3. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia bez winy nauczycieli akademickich

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika może nastąpić z uwagi na długotrwałą, usprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy. Rozważania dotyczące rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika w zakresie zasad składania oświadczeń woli, ich formy i wykładni treści oraz normatywnej skuteczności są tożsame przy rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia bez winy pracownika. W odróżnieniu od rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, katalog przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika jest zamknięty i nie może być uzupełniony na podstawie wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy lub samej umowy o pracę. Rozpatrując przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie należy wskazać, że nie można pracownikowi przypisać winy, nawet nieumyślnej. Wspólną cechą wszystkich przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika jest zaistnienie obiektywnych okoliczności uniemożliwiających świadczenie pracy. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest prawidłowe tylko wówczas, gdy w dacie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia pracownik jest nadal niezdolny do pracy[290]. *A contrario* pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia w przypadku, gdy ustała już przyczyna usprawiedliwiająca nieobecność w pracy, a pracownik stawił się do pracy[291]. Obowiązkiem pracownika jest poinformowanie pracodawcy o odzyskaniu zdolności do pracy, zaś obowiązkiem pracodawcy jest skierowanie pracownika na badania w trybie art. 229 § 2 k.p. Odzyskanie przez pracownika zdolności do pracy powinno zostać potwierdzone orzeczeniem lekarskim wydanym w powyżej wskazanym trybie.

Przewidziane w k.p. okresy ochronne są uzależnione od dwóch czynników, a mianowicie przyczyny nieobecności i dodatkowo w przypadku choroby okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Okres ochronny rozpoczyna się od dnia wydania stosownego orzeczenia lekarskiego, który w przypadku skierowania sprawy do sądu jako

[290] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2021 r., II PSKP 13/21, LEX nr 3182905.
[291] Zakaz ten nie będzie miał zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby, a do pracy zgłasza się w celu przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy, patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 415/99, OSNAPiUS 2001/10, poz. 342 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2015 r., I PK 287/14, LEX nr 1929074.

środek dowodowy podlega ocenie sądu[292]. Nim nie upłynie przewidziany w art. 53 k.p. okres upoważniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, okres ten jest okresem ochronnym, o którym mowa w art. 41 k.p. Z kolei odnosząc się do okresu zatrudnienia i danego pracodawcy należy wskazać, że ochrona odnosi się tylko do ostatniego nieprzerwanego zatrudnienia w ramach umowy o pracę, która ma zostać rozwiązana bez wypowiedzenia.

W przypadku choroby pracownika jako przyczyny nieobecności przewiduje się dwie długości okresów ochronnych. Pierwszym z nich jest okres trzymiesięczny, gdy pracownik pracował u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy[293]. Drugim zaś jest okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy co najmniej przez 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy była spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową – bez względu na długość okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Wynagrodzenie za czas choroby na podstawie art. 92 § 1 pkt 1 k.p. przysługuje - w zależności od wieku pracownika - przez 33 albo 14 dni. Za pozostały okres niezdolności do pracy z powodu choroby przysługuje pracownikowi zasiłek chorobowy nie dłużej jednak niż przez 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży – nie dłużej niż przez 270 dni.

Niekiedy problem stanowi ustalenie czy w okresie po trzech miesiącach pobierania świadczenia rehabilitacyjnego pracownik jest nadal niezdolny do pracy i czy umowa może być rozwiązana w 91. dniu pobierania tego świadczenia. W tym miejscu należy podkreślić, że przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego następuje na podstawie decyzji organu rentowego. Można jedynie domniemywać, że pracownik w okresie, na który przyznano mu świadczenie rehabilitacyjne, jest niezdolny do pracy. Domniemanie to może jednak zostać obalone, gdyż może się okazać, że po wydaniu takiej decyzji pracownik odzyskał zdolność do pracy[294].

---

[292] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 493/99, OSNP 2001/11, poz. 384.
[293] Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r. (I PKN 161/99, OSNAPiUS 2000/19, poz. 717), do okresu 6 miesięcy nie dolicza się okresu niezdolności do pracy z powodu choroby.
[294] K. Baran [w:] M. Barański, B. M. Ćwiertniak, A. Kosut, D. Książek, M. Kuba, D. E. Lach, M. Lekston, W. Perdeus, J. Piątkowski, P. Prusinowski, I. Sierocka, K. Stefański, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, K. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz. Art. 1-93*, Warszawa 2022, art. 53 [https://sip.lex.pl/#/ 07.07.2023].

Nieobecność w pracy, o której mowa w art. 53 § 1 pkt 2 k.p., jest usprawiedliwiona wówczas, gdy zachodzi inna niż choroba okoliczność uniemożliwiająca pracownikowi stawienie się do pracy. Taką nieobecnością może być na przykład odbywanie kary pozbawienia wolności, sprawowanie osobistej opieki nad innymi członkami rodziny czy też opieka nad dzieckiem w okresie pobierania przez pracownika z tego tytułu zasiłku opiekuńczego. Upływ miesiąca uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie.

Pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn[295]. Zgodnie z judykaturą zasada ta obliguje pracodawcę do nawiązania stosunku pracy, wobec czego byłemu pracownikowi przysługuje roszczenie o nawiązanie stosunku pracy, które może być dochodzone na drodze sądowej[296]. Zdaniem Sądu Najwyższego wymienioną w przepisie „niezwłoczność" zgłoszenia należy mierzyć starannością działania byłego pracownika przy czynnościach zmierzających do reaktywacji zatrudnienia, ocenianych z perspektywy braku nieuzasadnionej zwłoki takiego zgłoszenia[297]. Zgłoszenie zamiaru powrotu do pracy przez byłego pracownika może nastąpić przez każde zachowanie, które ujawnia ten zamiar w sposób dostateczny. Obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika istnieje przez cały okres 6 miesięcy od rozwiązania umowy tym trybie. Może jednak wykraczać poza ten okres, jeżeli w tym czasie pracodawca nie przedstawił pracownikowi oferty zatrudnienia, pomimo że miał taką możliwość. W takim przypadku pracownik może domagać się zatrudnienia również po upływie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę lub żądać odszkodowania. W tym miejscu należy wskazać, że decydujące dla stwierdzenia istnienia możliwości ponownego zatrudnienia pracownika jest zapotrzebowanie pracodawcy na pracę, którą były pracownik może wykonywać ze względu na swoje kwalifikacje i stan zdrowia [298].

---

[295] Szerzej na ten temat: A. Górnicz-Mulcahy, *Roszczenie o ponowne zatrudnienie w art. 53 § 5 k.p.*, PZS 2017, nr 12.

[296] K. Baran [w:] M. Barański, B. M. Ćwiertniak, A. Kosut, D. Książek, M. Kuba, D. E. Lach, M. Lekston, W. Perdeus, J. Piątkowski, P. Prusinowski, I. Sierocka, K. Stefański, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, K. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz. Art. 1-93*, Warszawa 2022, art. 53 [https://sip.lex.pl/#/ 07.07.2023].

[297] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 2020 r., II PK 233/18, OSNP 2021/5, poz. 50.

[298] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 kwietnia 2014 r., I PK 255/13, OSNP 2015/9, poz. 124. Patrz szerzej: K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, art. 53 [https://sip.lex.pl/#/ 07.07.2023].

Przenosząc powyższe rozważania na stosunek pracy nauczycieli akademickich należy wskazać, że nie odbiegają one w sposób znaczący od regulacji dotyczących pozostałych pracowników, natomiast nauczyciele akademiccy mają tą możliwość, która występuje w nielicznych pragmatykach służbowych, że mogą dodatkowo skorzystać z urlopu dla poratowania zdrowia. W przypadku skorzystania bezpośrednio po okresie pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego (oraz ewentualnie świadczenia rehabilitacyjnego przez okres trzech miesięcy) z urlopu dla poratowania zdrowia, który może wynieść do roku, nauczyciel akademicki będzie mógł skorzystać z kolejnego okresu pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego przez okres pierwszych trzech miesięcy nim pracodawca będzie uprawiony do dokonania rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Pracownik przez cały ten okres będzie podlegał ochronie przed zwolnieniem. Tym samym, przy skorzystaniu z powyżej opisanych możliwości, które są dostępne dla nauczycieli akademickich, okres ochronny będzie wynosił ponad dwa lata. W uprzednio obowiązującym stanie prawnym[299], który był korzystniejszy dla nauczycieli akademickich, upływ dwuletniego okresu niezdolności do pracy dawał pracodawcy możliwość rozwiązania mianowania za wypowiedzeniem ze skutkiem na koniec semestru.

4.1.5. Rozwiązanie stosunku pracy nauczycieli akademickich z upływem określonego czasu

Umowa o pracę na czas określony, tak jak wskazano na wstępie, rozwiązuje się samoistnie z upływem czasu, na który była zawarta, co stanowi już w zasadzie jedyną wynikającą z przepisów różnicę pomiędzy umową o pracę na czas nieokreślony a terminowymi umowami o pracę.

Odnosząc się do nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie mianowania należy zwrócić uwagę, że dokonana z dniem 1 kwietnia 2019 r. zmiana przepisu art. 248 ust. 2 ustawy p.w.p.s.w.n. spowodowała, że p.s.w. w zakresie mianowania mogła być stosowana wyłącznie do 30 września 2020 r. Po tym terminie zaczęły w stosunku do tych nauczycieli akademickich obowiązywać przepisy p.s.w.n., w

[299] Zgodnie z p.s.w. rektor mógł rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w przypadku 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.

tym także w zakresie rozwiązania stosunku pracy, zrównując w ten sposób w prawach nauczycieli akademickich zatrudnionych na tych dwóch różnych podstawach stosunku pracy[300].

Podsumowując wątek związany z rozwiązaniem stosunku pracy nauczycieli akademickich należy wskazać, że w zdecydowanej większości opiera się on na przepisach k.p., co należy ocenić pozytywnie. W zasadzie jedyna różnica polega na tym, że rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru, z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Wobec braku przepisów szczególnych czy też przejściowych w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania, o czym była mowa w drugim rozdziale i powyżej, przepisy dotyczące rozwiązania umów o pracę stosuje się odpowiednio.

4.2. Wygaśnięcie stosunku pracy nauczycieli akademickich

Wygaśnięcie stosunku pracy powoduje w konsekwencji ustanie więzi prawnej pomiędzy pracownikiem i pracodawcą, bez konieczności składania oświadczeń woli przez którąkolwiek ze stron indywidualnego stosunku pracy. Ustanie stosunku pracy następuje z mocy prawa w razie wystąpienia zdarzenia, z którym ustawodawca łączy taki skutek prawny. Pracodawca nie ma obowiązku powiadomienia pracownika o wygaśnięciu umowy o pracę ale jest zobowiązany sporządzić świadectwo pracy po jej wygaśnięciu[301]. Zgodnie z przepisem art. 63 k.p., umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w k.p. oraz w przepisach szczególnych[302]. Katalog zdarzeń skutkujących

---

[300] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, pod red. J. Woźnickiego, Warszawa 2019 [https://sip.lex.pl/#/ 01.02.2020].

[301] K. Baran [w:] M. Barański, B. Ćwiertniak, A. Kosut, D. Książek, M. Kuba, D. Lach, M. Lekston, W. Perdeus, J. Piątkowski, P. Prusinowski, I. Sierocka, K. Stefański, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, K. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz. Art. 1-93*, Warszawa 2022, art. 63 [https://sip.lex.pl/#/ 07.07.2023].

[302] Jako przykłady regulacji szczególnych można wskazać ustawę z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (t.j. Dz. U. poz. 2305 z późn. zm.), ustawę z dnia 10 lutego 2017 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz. U. poz. 624 z późn. zm.) czy też ustawę z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. poz. 1948 z późn. zm.) już nie wspominając p.s.w.n., o czym będzie mowa szczegółowo poniżej.
W ustawie o obronie Ojczyzny zostały wprowadzone dwa przypadki wygaśnięcia stosunku pracy. Pierwszy dotyczy pracownika powołanego do zawodowej służby wojskowej, którego stosunek pracy wygasa z dniem stawienia się do tej służby, zaś drugi przypadek dotyczy pracownika powołanego do obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej.
W razie reform administracji publicznej standardem ustawodawczym były przepisy przewidujące wygaśnięcie stosunków pracy w reformowanych jednostkach z możliwością kontynuacji zatrudnienia w nowej jednostce tylko w razie złożenia przez pracodawcę oferty i przyjęcia jej przez pracownika. Zgodnie z ugruntowaną już linią orzecznictwa (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18,

wygaśnięciem stosunku pracy ma charakter zamknięty, bowiem może być on określony tylko odpowiedniej rangi przepisami. W k.p. uregulowane zostały cztery przypadki wygaśnięcia stosunku pracy – są nimi śmierć pracownika, śmierć pracodawcy, upływ trzech miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania oraz niezgłoszenie powrotu do pracy przez urlopowanego pracownika w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru.

Przechodząc do pierwszej z kodeksowych przesłanek wygaśnięcia stosunku pracy, czyli śmierci pracownika, należy odnieść się do fundamentalnej cechy stosunku pracy czyli osobistości świadczenia pracy. Rzeczą naturalną jest, że śmierć pracownika powoduje wygaśnięcie tego stosunku bowiem zobowiązanie to staje się niemożliwe do wykonania. Zgodnie z orzecznictwem[303], momentem wygaśnięcia stosunku pracy z powodu śmierci pracownika jest dzień śmierci pracownika, nie zaś jej chwila. Regulacja kodeksowa, z uwagi na swój uniwersalny charakter, ma zastosowanie do wszystkich podstaw świadczenia pracy, zarówno umownych, jak i pozaumownych, jak również innych relacji obligacyjnych ściśle powiązanych ze stosunkiem pracy zmarłego pracownika, które również wygasają[304]. Pracodawca stwierdza wygaśnięcie stosunku pracy pracownika z powodu śmierci na podstawie odpowiednich dokumentów, takich jak akt zgonu czy też prawomocnego uznania za zmarłego[305].

Przechodząc do drugiej przesłanki – śmierci pracodawcy należy wskazać, że odnosi się on do osób fizycznych oraz na zasadzie wyjątku jednostek organizacyjnych

---

OSNP 2020/8, poz. 79, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2020 r., II PK 4/19, LEX nr 3071522, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18, LEX nr 2780482 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2020 r., III PK 31/19, LEX nr 3084207), przyjmuje się, że w takim przypadku dochodzi do „wygaśnięcia" wskutek wyboru tego skutku przez osobę uprawnioną do działania w imieniu pracodawcy, która nie zaproponowała pracownikowi dalszego zatrudnienia. Dlatego do takiego „wygaśnięcia" można stosować przepisy o rozwiązaniu umowy, a tym samym przepisy zakazujące jej rozwiązania z przyczyn dyskryminujących pracownika. Zatem na podstawie art. 30 § 4 k.p. pracodawca powinien wskazać pracownikowi przyczynę rozwiązania umowy, co obejmuje także ujawnienie kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. W przypadku braku takich przepisów szczególnych do przekształceń organizacyjnych w administracji publicznej będą być stosowane przepisy o przejściu zakładu pracy, o którym mowa w art. 231 k.p. (K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, art. 63 [https://sip.lex.pl/#/ 07.07.2023]).

[303] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2014 r., III PK 123/13, LEX nr 1493924; wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 6 czerwca 2013 r., III APa 5/13, LEX nr 1422403.

[304] To przykładem może być umowa o zakazie konkurencji, umowa na dokształcanie czy też umowa na dodatkowe wynagrodzenie z tytułu zasądzonych lub przyznanych pracodawcy kosztów zastępstwa procesowego.

[305] K. Baran [w:] M. Barański, B. Ćwiertniak, A. Kosut, D. Książek, M. Kuba, D. Lach, M. Lekston, W. Perdeus, J. Piątkowski, P. Prusinowski, I. Sierocka, K. Stefański, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, K. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz. Art. 1-93*, Warszawa 2022, art. 63(1) [https://sip.lex.pl/#/ 07.07.2023].

stanowiących własność osób fizycznych[306]. Przesłanka ta nie odnosi się do spółek osobowych i kapitałowych bowiem to one mają przymiot pracodawcy, nawet w przypadku, gdy zmarł jedyny wspólnik bądź udziałowiec. Wygaśnięcie stosunku następuje w sytuacji, gdy zmarły zatrudniał pracowników w formule bezpośredniej, która nie była oparta na prowadzeniu jednostki organizacyjnej w postaci zakładu pracy natomiast do takiego wygaśnięcia nie dojdzie, gdy pracownik był zatrudniony wspólnie przez małżonków w ich gospodarstwie domowym. Wygaśnięcie stosunku pracy z powodu śmierci pracodawcy następuje w dniu jego śmierci.

W przypadku, gdy praca była wykonywana w ramach jednostki organizacyjnej, którą można uznać za zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym, stosunek pracy pracownika trwa dalej pomimo, że był on zatrudniony przez zmarłego pracodawcę[307].

Wygaśnięcie stosunku pracy z powodu śmierci pracodawcy nie nastąpi również w razie przejęcia pracownika. Taki tryb przejęcia pracownika nie jest tożsamy z przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę w trybie art. 23^1 k.p. choć zasady z tym związane będą stosowane odpowiednio. Do wygaśnięcia stosunku pracy, pomimo śmierci pracodawcy, nie dochodzi również wtedy, gdy ustanowiono zarząd sukcesyjny z chwilą śmierci pracodawcy[308]. Do wygaśnięcia stosunku pracy może jednak dojść z dniem wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego jeżeli przed tym dniem nie nastąpiło przejęcie pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23^1 k.p. Rozwiązania te stwarzają warunki do zachowania ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa po śmierci właściciela, co z całą pewnością stanowi ochronę sytuacji pracownika[309].

Trzecią kodeksową przesłanką wygaśnięcia stosunku pracy jest upływ trzech miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania. Zgodnie z judykaturą[310], wykładnia art. 265 k.p.k. prowadzi do wniosku, że

---

[306] P. Wąż, *Następstwa prawne śmierci strony stosunku pracy*, MPP 2008/4, s. 183.
[307] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2012 r., III UK 58/11, OSNP 2013/5–6, poz. 61; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2017 r., I UK 282/16, LEX nr 2307136.
[308] Podstawa prawna: art. 63^2 § 3 pkt 2 k.p. oraz ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 170).
[309] K. Baran, M. Kuba [w:] M. Barański, B. Ćwiertniak, A. Kosut, D. Książek, D. Lach, M. Lekston, W. Perdeus, J. Piątkowski, P. Prusinowski, I. Sierocka, K. Stefański, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, K. Baran, M. Kuba, *Kodeks pracy. Komentarz. Art. 1-93*, Warszawa 2022, art. 63^2 [https://sip.lex.pl/#/ 08.07.2023].
[310] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 1997 r., I PKN 6/97, OSNAPiUS 1997/19, poz. 376.

trzymiesięczny okres tymczasowego aresztowania obejmuje cały czas faktycznego pozbawienia wolności pracownika, który liczy się od dnia zatrzymania pracownika, a nie od daty wydania postanowienia o jego tymczasowym aresztowaniu. Okres ten należy liczyć jako trzy miesiące kalendarzowe, poczynając od tego dnia[311]. Trzymiesięczny okres nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania ma być nieprzerwany wobec czego jakakolwiek obecność w pracy w tym czasie skutkuje tym, że termin ten należy liczyć od nowa. W przypadku wygaśnięcia stosunku pracy w tym trybie, były pracownik jest uprawniony do ponownego nawiązania stosunku pracy, jeżeli postępowanie karne, w którym był tymczasowo aresztowany, zostało umorzone lub zapadł wyrok uniewinniający[312] jeżeli zgłosi swój powrót do pracy w dowolnej formie w ciągu 7 dni od daty uprawomocnienia się orzeczenia[313].

Ostatnią przesłanką kodeksową jest niezgłoszenie powrotu do pracy[314] przez urlopowanego pracownika w ciągu 7 dni[315] od rozwiązania stosunku pracy z wyboru. Przepis ten ma charakter ochronny, chroniąc trwałość stosunku pracy pracownika jedynie wówczas, gdy wolą[316] jego jest reaktywacja stosunku pracy z poprzednim pracodawcą po urlopie bezpłatnym[317]. Sytuacja ta dotyczy pracowników pozostających w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym u pracodawcy, który zatrudniał go w dniu wyboru[318].

---

[311] K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, art. 66, art. 67 [https://sip.lex.pl/#/ 08.07.2023].

[312] Takie uprawnienie nie będzie miało zastosowania w sytuacji, gdy postępowanie karne zostało umorzone z powodu przedawnienia albo amnestii, a także w razie warunkowego umorzenia postępowania.

[313] K. Baran, M. Kuba [w:] M. Barański, B. Ćwiertniak, A. Kosut, D. Książek, D. Lach, M. Lekston, W. Perdeus, J. Piątkowski, P. Prusinowski, I. Sierocka, K. Stefański, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, K. Baran, M. Kuba, *Kodeks pracy. Komentarz. Art. 1-93*, Warszawa 2022, art. 63^2 [https://sip.lex.pl/#/ 08.07.2023].

[314] Zgłoszenie powrotu do pracy jest odmienną instytucją prawną od przewidzianej w art. 48 § 1 k.p. instytucji zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy.

[315] Termin ten nie jest terminem zawitym prawa materialnego. Jego przekroczenie nie pozbawia pracownika prawa do kontynuowania zatrudnienia, jeżeli owo przekroczenie wystąpiło z przyczyn od niego niezależnych. Zgodnie z judykaturą (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2003 r., II UK 12/02, OSNP 2004/7, poz. 126), wskazany w przepisie 7-dniowy termin może być przez pracownika niedochowany w przypadku czasowej niezdolności do pracy trwającej po rozwiązaniu stosunku pracy z wyboru z uwagi na fakt, że jest to przyczyna niezależna od pracownika. 7-dniowy termin jest to termin podjęcia pracy, a nie zgłoszenia powrotu do pracy. W takim przypadku stosunek pracy wygasa z upływem okresu niezdolności do pracy. Pogląd ten jest krytykowany w K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, art. 74.

[316] Na temat woli pracownika patrz: wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 29 października 1999 r., III APa 62/99, Pr. Pracy 2000/11, s. 42

[317] B. Ćwiertniak [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Art. 1-93*, pod red. K. Barana, Warszawa 2022, art. 74 [https://sip.lex.pl/#/ 08.07.2023].

[318] Kodeks pracy nie reguluje wprost sytuacji ponownego wyboru osoby korzystającej z urlopu bezpłatnego, zarówno na to samo stanowisko z wyboru, jak również na inne stanowisko. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2001 r. (I PKN 210/00, OSNAPiUS 2002/19, poz. 461),

Norma ta ustanawia jedynie prawo do stabilizacji wynagrodzenia za pracę. Przepis art. 74 k.p. gwarantuje pracownikowi prawo powrotu na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia, czyli takie stanowisko pracy, na którym możliwości płacowego awansowania pracownika są takie same, jak na poprzednim stanowisku ale nie gwarantuje ani stanowiska tego samego, ani nawet takiego samego. Ponadto, zgodnie z orzecznictwem[319], na nowym stanowisku pracownika powinno się uwzględniać takie stawki wynagrodzenia, jakie obecnie obowiązują na stanowisku poprzednio przez niego zajmowanym, czyli takie które by otrzymał gdyby nie skorzystał z urlopu bezpłatnego[320]. Jeżli chodzi o formę takiego zgłoszenia to wobec braku przepisów szczególnych może ono nastąpić w dowolnej formie - zarówno na piśmie, ustnie, jak również przez podjęcie pracy i wyrażenie w ten sposób woli kontynuowania pracy. W przypadku braku możliwości zatrudnienia pracownika powracającego z urlopu bezpłatnego po zakończeniu funkcji sprawowanej z wyboru na stanowisku równorzędnym lub zgodnym z jego kwalifikacjami z uwagi na rzeczywistą likwidację stanowiska pracy, zatrudnienie na stałe innego pracownika czy też zmiany organizacyjne, reorganizację zatrudnienia, Sąd Najwyższy[321] przyjmuje, że przyczyny te uzasadniają wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy.

Przechodząc do wygaśnięcia stosunku pracy nauczycieli akademickich należy wskazać, że reguluję tę kwestię przepis art. 124 p.s.w.n., który wykazuje daleko idące zbieżności z uprzednio obowiązującym w tym zakresie przepisem art. 127 p.s.w.[322]. Obecnie obowiązująca regulacja, która dotyczy zarówno uczelni publicznych, jak również niepublicznych, wskazuje pięć przesłanek wygaśnięcia umowy o pracę. Do tych

---

w razie wygaśnięcia mandatu i objęcia w drodze wyboru innego stanowiska pracownik jest obowiązany jest ponownie uzyskać urlop bezpłatny.

[319] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2018 r., I PK 41/17, LEX nr 2483351.

[320] K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, art. 74 [https://sip.lex.pl/#/ 08.07.2023].

[321] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2018 r., I PK 41/17, LEX nr 248 3351.

[322] Stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego wygasa z mocy prawa w przypadku:
1) stwierdzenia, że mianowanie nastąpiło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów;
2) prawomocnego orzeczenia przez sąd utraty praw publicznych;
3) prawomocnego ukarania karą dyscyplinarną pozbawienia prawa wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na stałe lub na czas określony;
4) prawomocnego orzeczenia środka karnego w postaci zakazu zajmowania określonego stanowiska w przypadku, gdy orzeczenie to dotyczy wykonywania obowiązków nauczyciela akademickiego;
5) upływu trzymiesięcznego okresu nieobecności w pracy z powodu tymczasowego aresztowania;
6) odbywania kary pozbawienia wolności lub ograniczenia wolności;
7) upływu okresu mianowania;
8) śmierci nauczyciela akademickiego.

przesłanek należy jeszcze dodać opisane powyżej przesłanki kodeksowe za wyjątkiem śmierci pracodawcy bowiem taki przypadek w uczelniach publicznych nie nastąpi. Podmiotem, który jest uprawniony do stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy nauczyciela akademickiego jest rektor.

Pierwszą przesłanką wygaśnięcia stosunku pracy nauczycieli akademickich uregulowaną w p.s.w.n. jest zaprzestania spełniania wymagań, o których mowa w art. 113 p.s.w.n., bowiem nie wystarczy spełnić te wymagania wyłącznie przy zatrudnieniu, trzeba je spełniać przez cały okres zatrudnienia, a zmiana w tym zakresie skutkuje daleko idąc konsekwencją w postaci wygaśnięcia stosunku pracy. Wymaganiami tymi są: posiadanie kwalifikacji określonych w ustawie i statucie; brak prawomocnej kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy w uczelni z zakazem wykonywania pracy w uczelniach na okres od sześciu miesięcy do pięciu lat albo karą dyscyplinarną pozbawienia prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres 10 lat; pełna zdolność do czynności prawnych; korzystanie z pełni praw publicznych; brak skazania prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe. Każda zmiana w powyżej wskazanym zakresie skutkuje wygaśnięciem stosunku pracy[323].

Utrata kwalifikacji określonych w ustawie i statucie uczelni najczęściej polega na pozbawieniu nauczyciela akademickiego tytułu zawodowego, stopnia naukowego albo tytułu naukowego w postępowaniu wznowieniowym, w szczególności w związku z zarzutem plagiatu albo innego rodzaju nierzetelności naukowej.

Kary dyscyplinarne wydalenia z pracy w uczelni z zakazem wykonywania pracy w uczelniach na okres od sześciu miesięcy do pięciu lat oraz kara dyscyplinarna pozbawienia prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres 10 lat są to najsurowsze kary, wymienione w art. 276 ust. 1 p.s.w.n. Dodatkowo, aby przeciwdziałać zatrudnianiu się w tym czasie w innej uczelni, niż ta, w której kara dyscyplinarna została orzeczona, informacja o wymierzeniu tych kar dyscyplinarnych jest zamieszczana w Systemie POL-on.

Utrata pełnej zdolności do czynności prawnych następuje w wyniku ubezwłasnowolnienia częściowego albo całkowitego, w związku z treścią art. 13 i 16 k.c.,

---

[323] M. Lekston [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020, art. 124 [https://sip.lex.pl/#/ 09.07.2023].

wskutek choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego rodzaju zaburzeń psychicznych, w szczególności pijaństwa lub narkomanii.

Zgodnie z art. 40 § 2 k.k., środek karny w postaci utraty praw publicznych sąd orzeka wówczas, gdy wymierzona kara pozbawienia wolności obejmuje czas nie krótszy niż trzy lata albo gdy przestępstwo zostało popełnione w wyniku motywacji zasługującej na szczególne potępienie. W orzecznictwie podkreśla się, że motywacja zasługująca na szczególne potępienie to motywacja, która w rozumieniu powszechnym jest jaskrawo naganna, wywołuje oburzenie, potępienie lub gniew.

Kolejną przesłanką wygaśnięcia stosunku pracy nauczycieli akademickich jest stwierdzenie, że zawarcie umowy o pracę nastąpiło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów. Nieważność dokumentów polega na braku tych elementów, które zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa są przesłankami uznania dokumentu za ważny, są jego elementami składowymi. Podrabianie lub przerabianie dokumentu lub używanie takiego dokumentu jako autentycznego, jak również wypełnianie blankietu opatrzonego cudzym podpisem, niezgodnie z wolą podpisanego i na jego szkodę albo używanie takiego dokumentu stanowi przestępstwo fałszerstwa materialnego, o którym mowa w art. 270 k.k. Przepisy p.s.w.n. nie regulują kwestii katalogu dokumentów, jakie pracownik jest zobowiązany przedłożyć w związku z zatrudnieniem. To, jakie dokumenty będą niezbędne do zawarcia umowy o pracę w trybie konkursowym, a co za tym idzie, jakie dokumenty mogą być sfałszowane lub dotknięte nieważnością, określać będzie ogłoszenie o konkursie na stanowisko nauczyciela akademickiego. Z kolei w przypadku zatrudnienia bez konkursu takiego sformalizowanego katalogu z reguły nie będzie. Bez wątpienia kandydat będzie zobowiązany przedłożyć dokumenty potwierdzające posiadane przez niego kwalifikacje wynikające z p.s.w.n. oraz statutu w postaci dokumentów potwierdzających wykształcenie, posiadane stopnie naukowe, tytuł naukowy oraz inne, na podstawie których będzie możliwe ustalenie, że kandydat spełnia wymogi kwalifikacyjne określone w tych przepisach. Oprócz dokumentów potwierdzających kwalifikacje, kandydat przedkłada również szereg oświadczeń wobec których można również mówić o niezgodności z prawdą, nieważności albo fałszerstwie oświadczenia[324]. Stwierdzenie, że zawarcie umowy o pracę nastąpiło na podstawie

[324] M. Lekston [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020, art. 124 [https://sip.lex.pl/#/ 09.07.2023].

fałszywych lub nieważnych dokumentów powinno nastąpić poprzez sądowe, prawomocne ustalenie nieważności czynności prawnej zawarcia umowy o pracę lub w wyniku prawomocnych ustaleń innych postępowań karnych czy też administracyjnych[325].

Następną przesłanką wygaśnięcia stosunku pracy nauczycieli akademickich jest orzeczenie wobec niego kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy w uczelni. Choć przepis nie uściśla, czy kara ta ma być prawomocna to biorąc pod uwagę konsekwencje z tym związane należy przyjąć, że mowa jest o prawomocnym ukaraniu tą karą. Do wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie tej przesłanki dojdzie w przypadku, gdy nie dojdzie uprzednio do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem bądź też bez wypowiedzenia.

Przesłanką wygaśnięcia umowy o pracę nauczyciela akademickiego będzie również orzeczenie środka karnego w postaci zakazu zajmowania określonego stanowiska, w przypadku gdy orzeczenie to dotyczy wykonywania obowiązków nauczyciela akademickiego. Orzeczenie tego środka karnego może mieć miejsce, gdy sprawca nadużył przy popełnieniu przestępstwa stanowiska lub wykonywanego zawodu albo okazał, że dalsze zajmowanie stanowiska lub wykonywanie zawodu zagraża istotnym dobrom chronionym prawem.

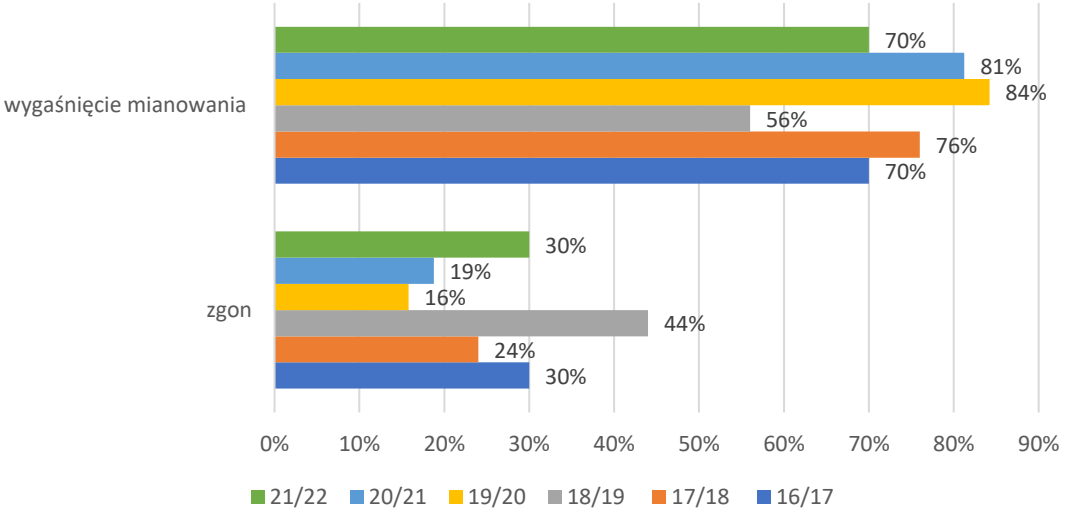
Ostatnia przesłanka w postaci orzeczenie kary pozbawienia wolności jest jedną z kar wymienionych w katalogu art. 32 k.k. obok kary ograniczenia wolności, kary grzywny, kary 25 lat pozbawienia wolności oraz kary dożywotniego pozbawienia wolności. Kara pozbawienia wolności jest wykonywana w warunkach izolacji w celu ukształtowania społecznie pożądanej postawy skazanego, a tym samym powstrzymywanie go od powrotu do przestępstwa za pomocą indywidualnego oddziaływania[326].

W uprzednio obowiązującym stanie prawnym dodatkowo podstawę wygaśnięcia stosunku pracy nauczycieli akademickich stanowił wiek, z którego osiągnięciem ustawa wiązała ten skutek pod warunkiem, że z osiągnięciem tego wieku nabył on prawo do

[325] J. Zieliński [w:] H. Izdebski, J. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, LEX/el. 2023, art. 124 [https://sip.lex.pl/#/ 09.07.2023].
[326] M. Lekston [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2020, art. 124 [https://sip.lex.pl/#/ 09.07.2023].

emerytury[327]. Teraz takiej przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy nie ma natomiast wobec coraz częstszej woli pracowników w przedmiocie łączenia pracy z emeryturą został dodany przepis mówiący o tym, że do umów o pracę zawartych na czas określony z pracownikami pobierającymi świadczenia emerytalne limitów z art. 25^1 § 1 k.p. nie stosuje się.

Wykres 24: Przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy nauczycieli akademickich w badanych jednostkach w latach 2016-2021(w%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych badanych uczelni

Jak wynika z przeprowadzonych badań na wybranych bezprzymiotnikowych uniwersytetach praktycznie występują dwie przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy i są nimi wygaśnięcie mianowania oraz zgon (wykres 24). *De facto* od czasu nowelizacji

[327] Do wygaśnięcia stosunku pracy mianowanych nauczycieli akademickich zastosowanie jeszcze do niedawna znajdowała w tym zakresie norma art. 127 p.s.w. w związku z brzmieniem art. 248 p.w.p.s.w.n., Natomiast tak jak w poprzednich rozdziałach wskazano, przepisy te obowiązywały do 30 września 2020 r. Stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego zatrudnionego w uczelni publicznej wygasał z końcem roku akademickiego, w którym ukończył on 67. rok życia, jeżeli nabył w osiągnięciem tego wieku prawo do emerytury. Natomiast jeżeli z osiągnięciem tego wieku nie nabył prawa do emerytury, wygaśnięcie stosunku pracy następowało z końcem roku akademickiego, w którym to prawo nabywał. Odrębna norma odnosiła się do mianowanych nauczycieli akademickich posiadających tytuł naukowy profesora, zatrudnionych na stanowisku profesora nadzwyczajnego lub zwyczajnego w uczelni publicznej. W ich przypadku stosunek pracy wygasał z końcem roku akademickiego, w którym ukończył on 70. rok życia. Zarówno przepisy szczególne p.s.w.n. nie wiążą tego rodzaju zdarzenia z możliwością wygaśnięcia czy rozwiązania umowy o pracę, podobnie przepisy k.p., zarówno w wymiarze przyczyn wygaśnięcia umowy o pracę, jak i możliwości jej rozwiązania w którymkolwiek z trybów, nie przewidują możliwości ustania stosunku pracy w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego, ewentualnie innego, określonego w sposób szczególny. Tym samym należy stwierdzić, że w świetle p.s.w.n. osiągnięcie wieku emerytalnego albo 70. roku życia przez nauczyciela akademickiego pozostaje bez bezpośredniego wpływu na trwałość stosunku pracy.

p.w.p.s.w.n. wygaśnięcie mianowania było możliwe jedynie do 30 września 2020 r. Zatem w latach akademickich 2020/2021 i 2021/2022, które również były objęte badaniami, takie przypadki nie powinny mieć miejsca, co oznacza, że są uczelnie, w których stwierdza się wygaśnięcie mianowania pomimo braku podstawy prawnej w tym zakresie.

Jest to praktyka pracodawcy, w której eliminuje się konieczność przeprowadzenia całej procedury związanej z rozwiązaniem stosunku pracy, w tym wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy, czy też poddawania jej konsultacjom związkowym. Pracownik, który postanowiłby zakwestionować takie jednostronne stwierdzenie przez pracodawcę wygaśnięcia stosunku pracy mógłby wystąpić do sądu pracy z roszczeniem o dopuszczenie do pracy[328].

[328] W ostatnim czasie pojawiło się jednak interesujące orzeczenie, które zostało utrzymane w sądzie w drugiej instancji, gdzie sąd uznał, że przepisy dotyczące mianowania, uregulowane w poprzednio obowiązującej p.s.w., mają zastosowanie między innymi do wygaszania stosunków pracy na podstawie mianowania, co wynika z wykładni systemowej i funkcjonalnej przepisów p.w.p.s.w.n, jak również konieczności równego traktowania wszystkich pracowników zatrudnionych w oparciu o mianowanie (patrz: wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 25 października 2022 r., VIII Pa 63/22, LEX nr 3431118).

Zakończenie

Prowadzone w niniejszej dysertacji rozważania skłaniają do postawienia w ramach pierwszego z przedstawionych problemów badawczych pytania: Czy aktualnie obowiązujące przepisy w zakresie stosunku pracy nauczycieli akademickich są optymalne, czy też wymagają zmian, a jeżeli tak to w jakim zakresie? Odpowiedź na sformułowany wyżej problem badawczy została udzielona w oparciu o zastosowanie metody dogmatyczno – prawnej oraz historyczno – prawnej. W tym miejscu należy wskazać, że analiza poszczególnych przepisów p.s.w.n. z zakresu stosunku pracy nauczycieli akademickich prowadzi do wniosku, że deregulacja przepisów, która bez wątpienia nastąpiła w stosunku do uprzednio obowiązującej p.s.w., nie w każdym zakresie odniosła pożądany skutek. Ponadto odnotowano też szereg niedoskonałości w treści poszczególnych przepisów, co należałoby wyeliminować przy najbliższej nowelizacji p.s.w.n. Przedstawione propozycje są następujące:

1) art. 20 ust. 1 pkt 4 – dodanie „prawomocnie”,
2) art. 113 pkt 2 – dodanie „prawomocnie”,
3) art. 117 ust. 1 – dodanie „na podstawie umowy o pracę na czas określony albo na czas nieokreślony z uwzględnieniem limitów, o których mowa w art. 25^1 § 1-3 k.p.”,
4) art. 117 ust. 4 – wykreślenie zwrotu „w przypadku, którym mowa w ust. 2 pkt 2”,
5) art. 119 ust. 2 pkt 2 – beneficjentem może być uczelnia a nie jej pracownik – zmiana zwrotu na „kierownikiem lub wykonawcą”,
6) art. 119 ust. 3 i 4 zmiana treści na następujące „Informację zamieszcza się w terminie 30 dni odpowiednio przed upływem terminu składania ofert zgłoszonych w konkursie albo od rozstrzygnięcia konkursu przez właściwą komisję konkursową.”,
7) art. 124 pkt 3-5 – dodanie „prawomocnie”,
8) art. 125 ust. 1 – przy dodatkowym zatrudnieniu dodanie zwrotu „w ramach stosunku pracy”,
9) art. 125 ust. 1 zastąpienie pojęcia pracodawcy prowadzącego działalność naukową pojęciem „pracodawcy prowadzącego badania naukowe i prace rozwojowe”,
10) art. 125 ust. 1 – ograniczyć treść przepisu do podmiotów krajowych,

11) art. 125 ust. 2 – wskazanie okresu, na który rektor może wyrazić zgodę na dodatkowe zatrudnienie – np. do upływu 4 miesięcy od zakończenia kadencji rektora lub na dany rok akademicki,

12) art. 125 ust. 3 pkt 1 wykreślenie podmiotów z którymi uczelnia nawiązała współpracę na podstawie umowy lub porozumienia,

13) art. 125 ust. 4 – zastąpienie dodatkowego zajęcia zarobkowego pojęciem „dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy",

14) art. 129 ust 1 – dodanie „kalendarzowym",

15) art. 129 ust. 3 – skorelowanie tego przepisu z art. 154^2 § 1 k.p.,

16) art. 129 ust. 2 – skreślenie,

17) art. 130 pkt 3 – wykreślenie „za granicą" i „konferencji",

18) art. 131 ust. 1 – dodanie w „danej" uczelni.

Ponadto wskazano propozycję zmian do p.w.p.s.w.n.:

1) art. 248 ust. 2 – wprowadzenie zasad dotyczących rozwiązania i wygaśnięcia mianowania albo wskazanie, że stosuję się w tym zakresie p.s.w. lub p.s.w.n.

Bez wątpienia, rozpatrując ukaranie karą dyscyplinarną jako negatywną przesłankę zatrudnienia na stanowisku nauczyciela akademickiego należy stwierdzić, że musi mieć ona charakter prawomocny. Aktualnie przepis art. 113 pkt 2 p.s.w.n. tego dookreślenia w swojej treści nie posiada dlatego też należy dodać w nim i konsekwentnie również w art. 20 ust. 1 pkt 4 p.s.w.n. słowo „prawomocnie" przy wymogu w odniesieniu do nauczycieli akademickich, organów oraz funkcji kierowniczych braku prawomocnego ukarania karami dyscyplinarnymi. Konsekwentnie słowo prawomocnie należy dodać w przepisie art. 124 pkt 3-5 p.s.w.n. mówiącym o skutku w postaci wygaśnięcia stosunku pracy z nauczycielem akademickim w przypadku jego ukarania.

Wobec licznych wątpliwości interpretacyjnych zasadne byłoby również doprecyzowanie przepisu art. 117 ust. 1 p.s.w.n. w zakresie możliwości zawierania więcej niż jednej umowy o pracę na czas określony z uwzględnieniem stosowania w tym zakresie limitów z art. 251 § 1-3 k.p. Zaproponowana zmiana polegająca na dodaniu w art. 117 ust. 1 p.s.w.n. sformułowania „na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony albo na czas określony z uwzględnieniem limitów, o których mowa w art. 251 § 1-3 k.p." takie wątpliwości jednoznacznie by wyeliminowała.

Kolejna proponowana zmiana polegająca na wykreśleniu w przepisie art. 117 ust. 4 p.s.w.n. zwrotu „w przypadku, którym mowa w ust. 2 pkt 2" usunie kolejne wątpliwości interpretacyjne polegające na tym czy tą pierwszą umowę o pracę należy wliczać do limitów umów, o którym mowa w art. 251 § 1-3 k.p. czy też nie skoro intencją ustawodawcy było jedynie wydłużenie okresu trwania pierwszej umowy o pracę na czas określony z 33 miesięcy do czterech lat ale już z koniecznością zawarcia po tym okresie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Następna propozycja zmiany legislacyjnej polega na wprowadzeniu zmiany w przepisie art. 119 ust. 2 pkt 2 p.s.w.n. Z uwagi na fakt, że beneficjentem przedsięwzięcia, programu lub konkursu ogłoszonego przez NAWA, NCBiR, NCN lub międzynarodowego konkursu na realizację projektu badawczego może być uczelnia a nie jej pracownik, należałoby zastąpić zwrot „będącego beneficjentem" na zwrot „będącego kierownikiem lub wykonawcą".

Z uwagi na fakt, że terminy, o których mowa w przepisie art. 119 ust. 3 i 4 p.s.w.n. nie zostały określone precyzyjnie, a można nawet wysnuć wniosek, że zostały określone wadliwie, należy zmienić treść przepisów na następującą „Informację zamieszcza się w terminie 30 dni odpowiednio przed upływem terminu składania ofert zgłoszonych w konkursie albo od rozstrzygnięcia konkursu przez właściwą komisję konkursową.", co będzie logiczne i zbieżne z zamiarem ustawodawcy.

Kolejnych kilka zmian dotyczy bardzo istotnego przepisu art. 125 ust. 1 p.s.w.n., który ogranicza konstytucyjną wolność pracy. Tak istotny przepis wymaga precyzji. Dlatego też w ust. 1 należałoby zastąpić pojęcie „pracodawcy prowadzącego działalność naukową" pojęciem „pracodawcy prowadzącego badania naukowe i prace rozwojowe". Następnie należałoby doprecyzować, że przepis ten dotyczy pracodawców krajowych, jak również należałoby wskazać okres, na który rektor może wyrazić zgodę na dodatkowe zatrudnienie, na przykład poprzez wskazanie, że do upływu czterech miesięcy od zakończenia kadencji rektora lub na dany rok akademicki. Kolejna zmiana tego przepisu, dotycząca wyłączenia obowiązku ubiegania się o zgodę rektora na dodatkowe zatrudnienie, miałaby polegać na wykreśleniu pkt 1 z art. 125 ust. 3 p.s.w.n., czyli podmiotów z którymi uczelnia nawiązała współpracę na podstawie umowy lub porozumienia bowiem może nie być żadnego związku pomiędzy współpracą pomiędzy takimi jednostkami a dodatkowym zatrudnieniem pracownika. Ostatnia proponowana już

zmiana tego przepisu dotyczy dodatkowego zatrudnienia rektora, i polega na wprowadzeniu zmiany w ust. 4 polegającej na zastąpieniu sformułowania „dodatkowego zajęcia zarobkowego" pojęciem „dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy", co pozwoli rektorowi na przykład na wypełnienie ustawowych obowiązków związanych z pełnieniem funkcji recenzenta w postępowania w sprawie nadawania stopni naukowych i tytłu naukowego.

Następny przepis, który zdaniem autorki wymaga wprowadzenia kilku zmian dotyczy art. 129 p.s.w.n., który reguluje kwestie związane z urlopem wypoczynkowym nauczycieli akademickich. W ust. 1 tego przepisu określając wymiar przysługującego nauczycielowi akademickiemu urlopu wypoczynkowego należałoby doprecyzować, że chodzi o 36 dni roboczych w roku kalendarzowym. Dodanie słowa „kalendarzowym" usunie wątpliwości, że nie chodzi tu o rok akademicki. Kolejna proponowana zmiana w tym samym ustępie polega na skorelowaniu zastosowanego w przepisie rozwiązania z tym, który znajduje się w art. 1542 § 1 k.p. poprzez zmianę sformułowania „przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 36 dni roboczych" na „przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 36 dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,". Ostatnia proponowana zmiana tego przepisu miałaby polegać na skreśleniu ust. 2 z uwagi na fakt, że opisana tam zasada przysługującego prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy jest zasadą kodeksową, której nie ma potrzeby w tym miejscu powielać skoro przepisy k.p. stosuje się w sprawach nieuregulowanych na podstawie art. 147 ust. 1 p.s.w.n.

Zdaniem autorki przepis art. 130 pkt 3 p.s.w.n. również wymaga zmian poprzez wykreślenie sformułowania „za granicą" umożliwiając stosowanie urlopu płatnego również przy tożsamych aktywnościach realizowanych w kraju, co ma miejsce zdecydowanie częściej, jak również wykreślenie z katalogu aktywności na które udziela się urlopu płatnego kłopotliwych konferencji bowiem tą aktywność należy traktować po prostu jako wyjazd służbowy.

Ostatnia już proponowana zmiana przepisów dotyczących stosunku pracy nauczycieli akademickich zawartych w p.s.w.n. dotyczy art. 131 ust. 1, w którym autorka proponuje doprecyzować przepis zmieniając dotychczasową jego wykładnię i określić, że urlop dla poratowania zdrowia przysługuje nauczycielowi akademickiemu po

przepracowaniu co najmniej 10 lat w danej uczelni. Dodanie słowa „danej" spowoduje, że uczelnie ponoszące ten wysoki koszt przebywania przez nauczyciela akademickiego na urlopie dla poratowania zdrowia będą zobowiązane to robić tylko w odniesieniu do swoich wieloletnich pracowników, nie zaś do tych, którzy ten staż pracy wypracowali w innej uczelni lub uczelniach.

Propozycja zmiany przepisów została również sformułowana w odniesieniu do art. 248 ust. 2 p.w.p.s.w.n., w którym to autorka proponuje wprowadzenie zasad dotyczących rozwiązania i wygaśnięcia mianowania albo wskazanie, że stosuję się w tym zakresie p.s.w. lub p.s.w.n., co usunie wątpliwości interpretacyjne w tym zakresie.

Wskazane przez autorkę w dysertacji niedoskonałości ustawy zostały przez nią przekazane za pośrednictwem rektora Konferencji Rektorów Polskich, a następnie Ministerstwu Nauki i Szkolnictwa Wyższego do dalszego procedowania wiosną 2024 roku w związku z rozpoczętymi pracami nad nowelizacją przepisów dotyczących szkolnictwa wyższego.

Dodatkowo, należałoby rozważyć czy nie dokonać dodatkowych zmian w p.s.w.n., co również jest rekomendowane przez autorkę:

1) powrót do ustawowego zamkniętego katalogu stanowisk, który byłby nieco szerszy niż obecnie zawarty w p.s.w.n.,

2) rezygnacja z regulacji dotyczącej nepotyzmu na rzecz rozpatrywania ewentualnie niepożądanych zjawisk w ramach odpowiedzialności dyscyplinarnej za czyn uchybiający godności zawodu nauczyciela akademickiego.

Wprowadzenie powyżej wskazanych zmian do ustawy spowodowałoby, że regulacja prawna w zakresie stosunku pracy nauczycieli akademickich mogłaby być uznana za optymalną.

Drugim z postawionych problemów badawczych było pytanie – Jakie są najczęstsze przyczyny rozwiązania i wygaśnięcia stosunku pracy z nauczycielami akademickimi? Odpowiedź na nie dały przeprowadzone badania ankietowe. Stwierdzono, że katalog przyczyn rozwiązania stosunku pracy z nauczycielami akademickimi można sprowadzić do pięciu pozycji, z których jedna ma marginalne znaczenia bowiem z powodu podjęcia lub wykonywania dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora w ciągu sześciu lat na badanych uczelniach rozwiązano stosunek pracy tylko z jednym nauczycielem akademickim. Z kolei przyczyna w postaci nieuzyskania

stopnia naukowego doktora lub stopnia naukowego doktora habilitowanego odpowiednio przez asystenta lub adiunkta w ustawowym terminie nie ma już zastosowania wobec zmiany przepisów w tym zakresie. Oznacza to, że *de facto* obecnie występują trzy przyczyny rozwiązania stosunku pracy z nauczycielami akademickimi, po które najczęściej sięgają uczelnie i według liczby przypadków od największej są nimi: negatywna ocena okresowa nauczyciela akademickiego, znaczny niedobór godzin dydaktycznych oraz likwidacja stanowiska nauczyciela akademickiego, co się pokrywa z postawianą tezą badawczą.

Najczęstszymi przyczynami wygaśnięcia stosunku pracy z nauczycielami akademickimi są wygaśnięcie mianowania oraz zgon. *De facto* od czasu nowelizacji p.w.p.s.w.n. wygaśnięcie mianowania było możliwe jedynie do 30 września 2020 r. Zatem w latach akademickich 2020/2021 i 2021/2022, które również były objęte badaniami, takie przypadki nie powinny mieć miejsca, co oznacza, że są uczelnie, w których stwierdza się wygaśnięcie mianowania pomimo braku podstawy prawnej w tym zakresie.

Kolejny z postawionych problemów badawczych dotyczył wskazania, jaka jest skala udzielanych pracownikom będącym nauczycielami akademickimi urlopów naukowych i urlopów dla poratowania zdrowia? Odpowiedź na postawione wyżej pytanie została udzielona w oparciu o przeprowadzone badania ankietowe. W wyniku przeprowadzonych badań stwierdzono, że zarówno liczba udzielonych urlopów naukowych nauczycielom akademickim posiadającym co najmniej stopień doktora, jak również związanych z przygotowaniem rozprawy doktorskiej w okresie od roku akademickiego 2016/2017 do roku akademickiego 2021/2022 spadała i to w sposób znaczący – w przypadku pierwszej grupy z 255 do 124, a więc o połowę, zaś w przypadku drugiej grupy z 18 do 10, a więc o 40%. Odsetek nauczycieli akademickich korzystających z tych urlopów jest marginalny i jak wskazano wykazuje tendencję spadkową bowiem odsetek urlopów naukowych nauczycieli akademickich posiadających co najmniej stopień naukowy doktora zmniejszył się z poziomu 1,5% do 0,7%, zaś odsetek urlopów naukowych związanych z przygotowaniem rozprawy doktorskiej zmniejszył się z poziomu 0,11% do 0,06%.

Z kolei urlop dla poratowania zdrowia z uwagi na zaostrzenie warunków, które należy spełnić aby go uzyskać, jest mniej dostępny dla nauczycieli akademickich co

wpłynęło na spadek liczby udzielanych urlopów od roku akademickiego 2016/2017 do roku akademickiego 2021/2022 ze 113 do 92 w badanych jednostkach, co stanowi zmniejszenie o 19 %. Tym niemniej, odsetek nauczycieli akademickich korzystających z urlopów dla poratowania zdrowia jest niewielki i w badanym okresie spadł z 0,67% do 0,53%.

Następny z postawionych w pracy problemów badawczych dotyczył kwestii – Jaka jest skala udzielanych pracownikom będącym nauczycielami akademickimi zgód na dodatkowe zatrudnienie? Odpowiedź na nie dały przeprowadzone badania ankietowe. Stwierdzono, że liczba nauczycieli akademickich posiadających zgodę rektora na dodatkowe zatrudnienie jest niewielka i w okresie od roku akademickiego 2016/2017 do roku akademickiego 2021/2022 stanowiła jedynie od 3,9 do 1,8% wszystkich zatrudnionych nauczycieli. Co należy zauważyć, na przestrzeni lat objętych badaniem ten odsetek zmniejszył się o połowę i poziom, na którym się utrzymuje można uznać za stały.

Ostatni spośród postawionych w pracy problemów badawczych obejmował odpowiedź na pytanie - Jak zmienia się struktura zatrudnienia w uczelniach publicznych na przestrzeni lat, ze szczególnym uwzględnieniem proporcji pracowników będących nauczycielami akademickimi do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi oraz udziału kobiet zarówno w strukturze zatrudnienia, jak również we władzach uczelni? Bazując na badaniach ankietowych, stwierdzono, że w okresie objętym badaniami liczba, zarówno pracowników będących nauczycielami akademickimi, jak również pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, w objętych badaniem 13 uczelniach wzrosła o ok. 4% w każdej z tych grup. Na badanej grupie uczelni liczba nauczycieli akademickich przypadających na jednego pracownika niebędącego nauczycielem w analizowanym okresie utrzymuje się na tym samym poziomie i wynosi około 1,3. Obserwuje się natomiast zauważalny spadek liczby studentów przypadający na jednego nauczyciela akademickiego z poziomu 12,5 w roku 2016 do 10,5 w roku 2021 oraz liczby studentów przypadających na jednego nienauczyciela z 16,8 do 14,1.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt ogólnopolski, należy wskazać, że obserwuje się jednak spadek zatrudnienia, zarówno w uczelniach publicznych, jak również w uczelniach niepublicznych. Struktura zatrudnienia w analizowanym okresie utrzymuje się na tym samym poziomie i wynosi około 1,2 nauczyciela akademickiego na

jednego nienauczyciela. Obserwuje się również zauważalny spadek liczby studentów przypadający na jednego nauczyciela akademickiego z poziomu z 13 w roku 2016 do 10 w roku 2022 oraz liczby studentów przypadających na jednego nienauczyciela z 7 do 6.

Przechodząc do struktury płci należy wskazać, że liczba kobiet i mężczyzn zatrudnionych w grupie pracowników będących nauczycielami akademickimi w badanych 13 jednostkach była na porównywalnym poziomie. Od roku akademickiego 2018/2019 liczba kobiet jest większa i obserwuje się stały, wyraźny wzrost udziału kobiet w stosunku do mężczyzn w tej grupie pracowniczej, który w 2021 roku wzrósł o ok. 5,5 % w relacji do 2016 roku. Z kolei w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi struktura płci utrzymuje się na porównywalnym poziomie na przestrzeni lat i ukazuje wyraźną przewagę kobiet w tej grupie pracowniczej, bowiem jest ich dwukrotnie więcej niż mężczyzn. Następnie należy wskazać, że na przykładzie badanych 13 jednostek, wyraźnie obserwuje się, że stanowiska kierownicze, czyli stanowiska rektora, prorektorów, dziekanów, prodziekanów, kwestora czy kanclerza zajmują mężczyźni, których udział w 2016 roku wynosił 73% natomiast obserwuje się tendencję wzrostową zaangażowania kobiet i w 2021 roku ich zaangażowanie na stanowiskach kierowniczych wzrosło w porównaniu do 2016 roku o ponad 40%. Pomimo tak wysokiego wzrostu w ostatnich latach udziału kobiet we władzach uczelni w relacji do mężczyzn w 2021 roku wyniósł 35%.

Podsumowując wątek związany ze strukturą płci w poszczególnych grupach pracowniczych, jak również we władzach uczelni należy zauważyć, że na 13 uczelniach na których przeprowadzono badania jest zatrudnionych więcej kobiet niż mężczyzn, ich udział w stosunku do mężczyzn w grupie nauczycieli akademickich znacząco rośnie, zaś w grupie nienauczycieli przewaga utrzymuje się na wysokim poziomie, co bez wątpienia ma też wpływ na udział kobiet we władzach uczelni, gdzie również obserwuje się istotny wzrost.

Bibliografia

Akty prawne

Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. *o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw*, Dz.U. z 2023 r. poz. 641.

Ustawa z dnia 11 marca 2022 r. *o obronie Ojczyzny*, t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 2305 z późn. zm.

Ustawa z dnia 16 kwietnia 2020 r. *o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2*, t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 201.

Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. *o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, tj. Dz. U. z 2022 r. poz. 2509.

Ustawa z dnia 21 lutego 2019 r. *o Sieci Badawczej Łukasiewicz*, t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 2098.

Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.

Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. *o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw*, t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 170.

Ustawa z dnia 3 lipca 2018 r. *Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, Dz. U. z 2018 r. poz. 1669 ze zm.

Ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. - *Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa*, Dz. U. poz. 624 z późn. zm.

Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. *Prawo oświatowe* t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1082 ze zm.

Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. *Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej*, Dz. U. poz. 1948 z późn. zm.

Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym*, t.j. Dz. U. z 2017 poz. 2183.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 475.

Ustawa z dnia 14 marca 2003 r. *o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki*, t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1789.

Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. *o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych*, t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1251.

Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. *o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej*, Dz.U. z 2018 r. poz. 1872.
Ustawa z dnia 25 października 1991 r. *o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej*, t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 194.
Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. *o związkach zawodowych*, t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 854.
Ustawa z dnia 20 lipca 1990 r. *o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy*, Dz.U. z 1990 r., Nr 54, poz. 310.
Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. *o samorządzie gminnym*, t.j. Dz.U. z 2023 r. poz 40.
Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. *Karta Nauczyciela*, t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1762.
Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*, t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 917.
Ustawa z dnia 18 stycznia 1951 r. *o dniach wolnych od pracy*, t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1920.

Rozporządzenia Ministra Nauki z dnia 15 lutego 2024 r. *zmieniające rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej*, Dz.U. z 2024 r. poz. 235.
Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 8 czerwca 2022 r. *w sprawie szczegółowego trybu prowadzenia mediacji, postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w sprawach odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich, a także sposobu wykonywania kar dyscyplinarnych i ich zatarcia*, Dz.U. z 2022 r. poz. 1236.
Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 23 stycznia 2019 r. *w sprawie nagród ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki*, Dz.U. z 2019 r. poz. 182.
Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 2 grudnia 2016 r. *w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej*, Dz.U. z 2016 r. poz. 2063.
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. *w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop*, Dz.U. z 1997 r., Nr 2, poz. 14.

Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 14 września 2006 r. *w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających pracowników uczelni publicznej do nagrody jubileuszowej oraz sposobu jej obliczania*, Dz.U. z 2006 r., Nr 169, poz. 1211.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1632.

Zalecenie Komisji z dnia 11 marca 2005 r. *w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*, Dz.U.UE.L.2005.75.67.

Zalecenia Rady z dnia 22 maja 2018 r. *w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie*, 2018/C 189/01, Dz.Urz. z 2018 r. UE C 189.

Wewnętrzne akty prawne

Uchwała Nr XXIV – 27.27/19 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 29 maja 2019 r. Statut Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie.

Uchwała nr 37/V/2019 Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 29 maja 2019 roku w sprawie: Statutu Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Uchwała Nr 37 Senatu Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu z dnia 16 kwietnia 2019 r. Statut Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu.

Uchwała Nr 58/2019 Senatu Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 30 maja 2019 r. Statut Uniwersytetu Szczecińskiego.

Uchwała nr 81/19 Senatu Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 13 czerwca 2019 roku w sprawie Statutu Uniwersytetu Gdańskiego.

Uchwała Nr 102/2019 Senatu Uniwersytetu Wrocławskiego z dnia 29 maja 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Wrocławskiego.

Uchwała Nr 119/2019 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 27 czerwca 2019 roku w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach.

Uchwała Nr 127/2019 Senatu Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie z dnia 27 czerwca 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie.

Uchwała nr 198/2016-2020 Senatu Uniwersytetu Opolskiego z dnia 9 maja2019 r. Statut Uniwersytetu Opolskiego.

Uchwała nr 218/2018/2019 Senatu Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu z dnia 17 kwietnia 2019 roku w sprawie Statutu Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

Uchwały nr 374 Senatu Uniwersytetu Śląskiego W Katowicach z dnia 28 maja 2019 r. Statut Uniwersytetu Śląskiego W Katowicach.

Uchwała nr 424/04/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 4 kwietnia 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Rzeszowskiego.

Uchwała Nr 443 Senatu Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 26 czerwca 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Warszawskiego.

Uchwała Nr 494 Senatu Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie z dnia 21 maja 2019 roku w sprawie Statutu Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie.

Uchwała nr 2455 Senatu Uniwersytetu w Białymstoku z dnia 26 czerwca 2019 r. w sprawie Statutu Uniwersytetu w Białymstoku.

Uchwała Senatu Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego Nr 87/2018/2019 z dnia 25 kwietnia2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.

Uchwała Senatu Uniwersytetu Łódzkiego nr 440 z dnia 27 maja 2019 r. w sprawie Statutu Uniwersytetu Łódzkiego.

Uchwała Senatu Uniwersytetu Zielonogórskiego nr 553 z 25 września 2019 r. Statut Uniwersytetu Zielonogórskiego.

Uchwała Nr 10/2012 Zgromadzenia Ogólnego PAN z dnia 13 grudnia 2012 r. w sprawie Kodeksu Etyki Pracownika Naukowego.

Orzecznictwo

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2022 r., II PSKP 51/22, LEX nr 3546283.

Wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 25 października 2022 r., VIII Pa 63/22, LEX nr 3431118.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2022 r., I PSK 58/22, LEX nr 3484237.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2022 r., I PSK 237/21, LEX nr 3455734.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lutego 2022 r., I PSKP 52/21, LEX nr 3343351.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2021 r., I PSK 186/21, LEX nr 3273720.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2021 r., II PSKP 13/21, LEX nr 3182905.
Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 9 lutego 2021 r., II SA/Wa 811/20, LEX nr 3179392.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 18 listopada 2020 r., III AUa 281/19, LEX nr 3337301.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2020 r., I PK 52/19, OSNP 2021/9, poz. 100.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 2020 r., II PK 236/18, LEX nr 3077421.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2020 r., II PK 241/18, OSNP 2021/10, poz. 109.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2020 r., II PK 4/19, LEX nr 3071522.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 2020 r., II PK 233/18, OSNP 2021/5, poz. 50.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2020 r., III PK 31/19, LEX nr 3084207.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2020 r., I PK 110/19, LEX nr 3062779.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 2019 r., III PK 181/18, OSNP 2020/12/132.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18, LEX nr 2780482.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2019 r., I PK 164/18, OSNP 2020/11, poz. 118.
Wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z 24 października 2019 r., VIII Pa 85/19, LEX nr 2747215.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18, OSNP 2020/8, poz. 79.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2019 r., I PK 100/18, LEX nr 3363975.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2019 r., II PK 263/17, LEX nr 2607278.
wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2018 r., I PK 199/17, OSNP 2019/7/84.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 2018 r., I PK 250/17, LEX nr 2583104.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2018 r., III PK 97/17, LEX nr 2561632.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2018 r., III PK 55/17, LEX nr 2511935.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2018 r., I PK 72/17, LEX nr 2488706.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2018 r., II PK 76/17, OSNP 2019/1, poz. 2.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2018 r., I PK 41/17, LEX nr 2483351.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2018 r., I PK 314/16, OSNP 2018/10/133.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2008 r., II PK 269/07, LEX nr 865929.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2017 r., III PK 1/17, LEX nr 2434674.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2017 r., I PK 323/16, LEX nr 2428810.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2017 r., II PK 262/16, LEX nr 2408320.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2017 r., II PK 202/16, LEX nr 2337349.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2017 r., I PK 182/16, LEX nr 2360538.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2017 r., I UK 282/16, LEX nr 2307136.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia z 20 czerwca 2017 r., I PK 198/16, LEX nr 2342186.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 183/16, LEX nr 2320362.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2017 r., II PK 163/16, LEX nr 2329455.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2017 r., I PK 174/16, OSNP 2018/6, poz. 74.
Wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2017 r., I PK 157/16, LEX nr 2329469.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2017 r., II PK 59/16, LEX nr 2312017.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2017 r., II PK 78/16, LEX nr 2329456.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2017 r., II PK 14/16, LEX nr 2270897.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2017 r., II PK 396/15, LEX nr 2255422.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 14 lutego 2017 r., III AUa 1262/16, LEX nr 2272095.
Wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu z dnia 7 lutego 2017 r., IV P 208/16, LEX nr 2296184.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2017 r., III PK 37/16, LEX nr 2188648.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2017 r., II PK 342/15, LEX nr 2202495.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2016 r., II PK 218/15, LEX nr 2202493.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2016 r., II PK 135/15, LEX nr 2076686.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 2016 r., III PK 103/15, LEX nr 2072185.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2016 r., II PK 333/14, LEX nr 1977922.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r., I PK 25/15, LEX nr 1982395.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, LEX nr 2005653.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2016 r., II PK 195/15, LEX nr 1977921.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2015 r., I PK 287/14, LEX nr 1929074.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2015 r., III PK 144/14, OSNP 2017/5, poz. 54.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 146/14, LEX nr 1712813.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 139/14, OSNP 2017/2, poz. 16.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2015 r., I PK 201/14, LEX nr 1677793.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2015 r., III PK 50/14, LEX nr 1731107.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2014 r., I PK 113/14, LEX nr 1622120.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2014 r., II PK 49/14, LEX nr 1503256.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2014 r., III PK 123/13, LEX nr 1493924.
Wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 27 maja 2014 r., VII Pa 103/14, LEX nr 2128013.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1483570.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 r., I PK 280/13, OSNP 2015/11, poz. 145.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2014 r., I PK 239/13, LEX nr 1646079.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 r., II PK 144/13, MPP 2014/7/376-378.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2013 r., II PK 67/13, LEX nr 1418806.
Wyrok Sądu Okręgowego w Białymstoku z dnia 7 listopada 2013 r., V Pa 66/13, LEX nr 2672680.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2013 r., I PK 41/13, OSNP 2014/8/116.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 sierpnia 2013 r., II PK 338/12, LEX nr 1375182.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2013 r., II PK 337/12, OSNP 2014/8, poz. 114.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 6 czerwca 2013 r., III APa 5/13, LEX nr 1422403.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854.

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2012 r., III CZP 48/12, OSNC 2013/3, poz. 31.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r., II PK 301/11, OSNP 2013/13–14, poz. 157.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2012 r., I PK 170/11, OSNP 2013/9-10/110.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2012 r., III PK 52/11, OSNP 2013/3–4, poz. 34.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2012 r., III UK 58/11, OSNP 2013/5–6, poz. 61.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883.
Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2011 r., I PZP 1/11, OSNP 2012/21–22, poz. 263.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2011 r., II PK 33/11, OSNP 2012/19-20/241.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 2011 r., III PK 3/11, LEX nr 1413568.
Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca .2011 r., III PZP 3/11, OSNP 2012/1–2, poz. 3.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2011 r., II PK 299/10, LEX nr 903694.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2011 r., III PK 46/10, OSNP 2012/9-10/114.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, OSNP 2012/7-8/86.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 113/10, OSNP 2012, nr 3-4, poz. 33.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 196/09, OSNP 2011/13-14/182.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2009 r., I PK 180/08, OSNP 2010/19–20, poz. 236.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2008 r., II PK 155/08, OSNP 2010/11-12/135.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2008 r., II PK 167/07, LEX nr 492978.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2007 r., II PK 2/07, OSNP 2008/19-20/284.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r., I PK 228/06, OSNP 2008/7–8, poz. 100.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2006 r., I PK 47/06, Pr. Pracy 2006/12, s. 36.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2006 r., II PK 249/05, OSNP 2007/5-6/72.

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2005 r., II PZP 9/05, OSNP 2006/7–8, poz. 109.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r. I PK 37/05, OSNP 2006/17–18, poz. 263.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2004 r., I PK 173/03, MPP-wkł. 2004/9, s. 1.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2003 r., I PK 625/02, OSNP 2004/20, poz. 350.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2003 r., I PK 412/02, OSNP 2004/18, poz. 317.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2003 r., I PK 389/02, OSNP 2004/18, poz. 309.
Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2003 r., III PZP 7/03, OSNP 2004/2, poz. 26.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2003 r., II UK 12/02, OSNP 2004/7, poz. 126.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2002 r., I PK 49/02, OSNP 2004/13, poz. 220.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2002 r., I PK 33/02, OSNP 2004/12, poz. 204.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2002 r., I PKN 632/01, OSNAPiUS 2004/10, poz. 172.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 2002 r., I PKN 38/01, LEX nr 458948.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2002 r., I PKN 233/01, OSNP 2004/6, poz. 96.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003/23/569.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 541/00, OSNP 2003/11/268.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 330/00, OSNAPiUS 2003/1, poz. 11.
Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 lutego 2001 r., K 22/00, OTK 2001/3/48.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 210/00, OSNAPiUS 2002/19, poz. 461.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2001 r., I PKN 844/00, OSNAPiUS 2002/18, poz. 432.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2020 r., II PK 78/19, OSNP 2021/6, poz. 63.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r., I PKN 58/00, OSNAPiUS 2002/9, poz. 211.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2000 r., I PKN 30/00, OSNAPiUS 2002/9, poz. 203.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 675/99, OSNP 2001/22, poz. 665.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2000 r., I PKN 657/99, LEX nr 44904.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2020 r., III PK 24/19, LEX nr 3168922.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 493/99, OSNP 2001/11, poz. 384.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 415/99, OSNAPiUS 2001/10, poz. 342.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 361/99, OSNAPiUS 2001/7, poz. 216.

wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 29 października 1999 r., III APa 62/99, Pr. Pracy 2000/11, s. 42

wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999 r., I PKN 329/99, OSNAPiUS 2001/5, poz. 159.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999 r., I PKN 308/99, OSNAPiUS 2001/5, poz. 154.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1999 r., I PKN 270/99, OSNAPiUS 2001/2, poz. 40.

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 9 września 1999 r., III ZP 5/99, OSNP 2000/4/131.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000/22, poz. 818.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 187/99, OSNAPiUS 2000/22, poz. 813.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20, poz. 746.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 161/99, OSNAPiUS 2000/19, poz. 717.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 136/99, OSNAPiUS 2000/18, poz. 690.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 135/99, OSNP 2000/18, poz. 689.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 351/98, OSNP 1999/21, poz. 574.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 1998 r., I PKN 265/98, OSNP 1999/18, poz. 574.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 219/98, OSNP 1999/21, poz. 689.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 214/98, OSNP 1999/14, poz. 460.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 135/98, OSNP 1999/11, poz. 361.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999/5, poz. 163.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998/21, poz. 625.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998/13, poz. 396.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 1997 r., I PKN 93/97, OSNP 1998/7, poz. 208.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 1997 r., I PKN 6/97, OSNAPiUS 1997/19, poz. 376.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 1996 r., II URN 56/95, OSNAPiUS 1996/16, poz. 240.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1995 r., I PRN 25/95, OSNP 1996/4/60.
Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 1994 r., I PZP 24/94, OSNP 1994/5, poz. 82.
Uchwała Sądu Najwyższego cała izba SN - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 marca 1993 r., I PZP 68/92, OSNC 1993/9/140.
Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19.08.1992 r., I PZP 49/92, OSNC 1993/3, poz. 34.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 1983 r., IV PRN 1/83, LEX nr 13534.

Uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów z dnia 12 grudnia 1983 r., III PZP 40/83, OSNC 1984, nr 5, poz. 64.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 1973 r., II PR 223/73, LEX nr 7305.

Komentarze do aktów prawnych

Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, pod red. K. Barana, Warszawa 2015.

Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz, pod red. K. Barana, Warszawa 2020.

Chałupka M., *Prawo o szkolnictwie wyższym z komentarzem*, Warszawa 2011.

Dmowski S, Rudnicki S., *Komentarz do Kodeksu cywilnego. Księga pierwsza. Część ogólna*, LexisNexis 2011.

Gersdorf M., Raczkowski M., Rączka K., *Kodeks pracy. Komentarz*, LexisNexis 2014.

Iwulski J., Sanetra W., *Kodeks pracy. Komentarz*, LexisNexis 2013.

Izdebski H., Zieliński J., *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa 2019.

Izdebski H., Zieliński J., *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, LEX/el. 2021.

Izdebski H., Zieliński J., *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Warszawa 2013.

Jaśkowski K., Maniewska E., *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2018.

Kierzniowski Ł., *Szkoły doktorskie: komentarz do art. 198-216 oraz 259-269 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, Warszawa 2018.

Kodeks cywilny. Komentarz. Część ogólna, pod red. P. Księżaka i M. Pyziak-Szafnickiej, LEX 2014.

Kodeks cywilny. Komentarz. Księga pierwsza. Część Ogólna, pod red. J. Gudowskiego, LexisNexis 2014.

Kodeks cywilny. Komentarz. Część ogólna, pod red. A. Kidyby, Warszawa 2012.

Kodeks cywilny. Komentarz. Część ogólna (art. 1-125), pod red. M. Frasa i M. Habdasa, Warszawa 2018.

Kodeks cywilny. Komentarz, pod red. J. Ciszewskiego, LexisNexis 2014.

Kodeks pracy. Komentarz, pod red. K. Barana, Warszawa 2018 i 2022.

Kodeks pracy. Komentarz, pod red. L. Florka, Warszawa 2017.

Kodeks pracy. Komentarz, pod red. W. Muszalskiego, K. Walczaka, Warszawa 2024.

Kodeks pracy. Komentarz, pod red. Z. Salwy, LexisNexis 2008.

Kodeks pracy. Komentarz, pod red. A. Świątkowskiego, Warszawa 2016.

Kodeks pracy. Komentarz, pod red. J. Wratnego, Warszawa 2016.

Kodeks rodzinny i opiekuńczy. Komentarz, pod. red. H. Doleckiego, Warszawa 2013.

Komentarz do wybranych przepisów ustawy – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, pod red. K. Barana, Warszawa 2020.

Książek D., Lekston M., Tomanek A., Baran K. W., *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych* [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019.

Księżak P., *Kodeks cywilny. Wybór orzecznictwa. Komentarz orzeczniczy*, Warszawa 2015.

Majewski Ł., Niedziński T., *Kodeks pracy. Wybór orzecznictwa. Komentarz orzeczniczy*, LEX 2015.

Maniewska E., Jaśkowski K., *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023.

Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, *Konstytucja dla nauki. Przewodnik po systemie szkolnictwa wyższego i nauki*, Warszawa 2019.

Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz, pod red. J. Woźnickiego, Warszawa 2019.

Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz, pod red. M. Pytera, Warszawa 2012.

Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz, pod red. P. Chmielnickiego i P. Steca, LEX/el. 2017.

Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz, pod red. P. Chmielnickiego, P. Steca, Warszawa 2018.

Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz, pod. red. H. Izdebskiego i J. Zielińskiego, Warszawa 2015.

Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz, pod red. W. Sanetry i M . Wierzbowskiego, Warszawa 2013.

Prawo o szkolnictwie wyższym po nowelizacji. Komentarz praktyczny, pod red. M. Czuryk, M. Karpiuka i J. Kostrubca, Warszawa 2015.

Prawo o szkolnictwie wyższym. Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym. Komentarz do nowelizacji, pod red. H. Izdebskiego i J. Zielińskiego, Warszawa 2011.

Romer M., *Prawo pracy. Komentarz*, LexisNexis 2012.

Sanetra W., Iwulski J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013.

Szynal G., *Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy*, Warszawa 2020.

Monografie

Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz, pod red. K. Barana, Warszawa 2019.

Barta J., Markiewicz R., *Prawo autorskie i prawa pokrewne*, Warszawa 2021.

Bocheńska A., *Zatrudnienie i ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, Warszawa 2014.

Cudowski B., *Dodatkowe zatrudnienie*, Kraków-Warszawa 2007.

Dral A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009.

Góral Z., Piszczek A., Stefański K., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Warszawa 2017.

Góral Z., Prusinowski P., Stefański K., Włodarczyk M., *Wypowiedzenie stosunku pracy*, Warszawa 2018.

Hajn Z., *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013.

Hofmańska E., *Konsekwencje prawne śmierci pracownika*, Warszawa 2006.

Jędrychowska-Jaros W., *Stosunek pracy nauczyciela mianowanego*, Warszawa 2011.

Ludera-Ruszel A., *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników na gruncie kodeksu pracy oraz wybranych ustaw szczególnych*, Warszawa 2016.

Michałkiewicz A., *Nauczyciele akademiccy wobec systemu oceniania okresowego pracowników*, Łódź 2020.

Mitrus L., *Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika*, Warszawa 2018.

Odpowiedzialność dyscyplinarna prawników i nauczycieli akademickich, pod red. M. Wieczorka, J. Smarż, S. Patyry, Radom 2022.

Ostaszewski W., *Odpowiedzialność uzupełniająca pracodawcy*, Toruń 2015.

Pisarczyk Ł., *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika*, Warszawa 2005.

Powszechne a szczególne prawo pracy, pod red. L. Florka, Warszawa 2016.

Pragmatyki pracownicze, pod red. K. Barana, Z. Górala, Warszawa 2021.

Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego, pod red. A. Bocheńskej, A. Musiała, Poznań 2016.

Prawo autorskie i prawa pokrewne, pod red. J. Barta, R. Markiewicza, Warszawa 2019.

Prawo o szkolnictwie wyższym. Nowe prawo – aktualne problemy, pod red. J. Pakuły, Toruń 2012.

Prawo pracy, pod red. M. Czuryk, P. Prusinowskiego, Olsztyn 2023.

Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka, pod red. Ł. Pisarczyka, Warszawa 2016.

Rakowski W., *Nauczyciele akademiccy. Praca. Dochody. Warunki życia. Prestiż*, Warszawa 1998.

Rycak A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013.

Skrobisz-Kaczmarek B., *Zatrudnianie pracowników w szkołach wyższych od A do Z*, Warszawa 2010.

System prawa pracy. Pragmatyki pracownicze, pod red. K. Barana, Warszawa 2021.

Szafrański W., *Utopijny Uniwersytet*, Poznań 2013.

Szkolnictwo wyższe: przekroje współczesnych problemów, pod red. J. Górniewicza, P. Piotrowskiego i M. Warmińskiego, Olsztyn 2013.

Szkolnictwo wyższe w Polsce. Ustrój-prawo-organizacja, pod red. S. Waltosia i A. Rozmusa, Warszawa 2016.

Szynal G., *Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy*, Warszawa 2020.

System Prawa Pracy. Pragmatyki pracownicze, pod red. K. Barana, Z. Górala, Warszawa 2021.

Szynal G., *Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy*, Warszawa 2020.

Tyc A., *Ciężar dowodu w prawie pracy. Studium na tle prawnoporównawczym*, Warszawa 2016.

Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie, pod red. G. Góździewicza, Warszawa 2018.

Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, pod red. J. Czerniak-Swędzioł, Warszawa 2016.

Wieczorek M., *Niektóre prawne problemy dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich* [w:] *Świadczenie pracy jako przedmiot zobowiązania umownego,* pod red. R. Freya, Kielce 2014.

Współczesne problemy nauki i szkolnictwa wyższego, pod red. J. Pakuły, Toruń 2013.

Wypych-Żywicka A., *Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę*, Gdańsk 1996.

Zatrudnienie funkcjonariuszy publicznych na podstawie stosunku służbowego, pod red. K. Barana, J. Dobkowskiego, W. Witoszko, Warszawa 2024.

Zatrudnianie nauczycieli akademickich, pod red. W. Sanetry, Warszawa 2015.

Żołyński J., *Pracodawca a związki zawodowe. Wybrane problemy zbiorowego prawa pracy,* Warszawa 2011.

Życki A., *Szkolnictwo wyższe w Polsce w warunkach członkostwa w Unii Europejskiej*, Warszawa 2006.

Żywolewska K., *Mianowanie nauczycieli oświaty i pracowników nauki*, Białystok 2022.

Artykuły w czasopismach i rozdziały w monografiach

Bakalarz T., *Fikcja prawna uznania wykonywania obowiązków nauczyciela akademickiego za działalność twórczą*, BSP 2020 nr. 1.

Banasik K., *Pracownik naukowy a pracownik badawczy w świetle przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, PPP 2019, nr 7-8.

Banasik K., *Wymóg niekaralności wobec nauczycieli akademickich*, PP 2020, nr 9.

Baran K., Lekston M., *Konstrukcja dodatkowego miejsca pracy nauczyciela akademickiego,* „Roczniki Administracji i Prawa: teoria i praktyka", 2021, nr 2.

Bocheńska A., *Okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta nieposiadającego stopnia doktora habilitowanego w świetle art. 120 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jedn.: Dz. U. z 2017 r., poz. 2183)*, „Gdańskie Studia Prawnicze. Przegląd Orzecznictwa" 2018, nr 3.

Borek-Buchajczuk R., *Brak lojalności pracownika jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę w orzecznictwie sądowym*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio G, Ius" 2018, nr 2.

Broniewicz W., *W kwestii powołania i odwołania dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, NP 1955, nr 11.

Bury B., *Dopuszczalność zmiany przez pracownika roszczenia w toku postępowania z odwołania od rozwiązania umowy o pracę*, „Radca Prawny: zeszyty naukowe" 2018, nr 1.

Cudowski B., *Zakres przedmiotowy ograniczeń dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach publicznych*, PZS 2019, nr 9.

Czerniak-Swędzioł J., *Kontrowersje dotyczące obiektywnej przyczyny leżącej po stronie pracodawcy jako podstawy uzasadniającej zawarcie nielimitowanej terminowej umowy o pracę*, SZPPPS 2018, t. 25.

Daniluk P., *Ustanie stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, „Roczniki Administracji i Prawa: teoria i praktyka", 2021, nr 1.

Denisiuk D., *W sprawie przejścia nauczycielek akademickich na emeryturę*, „Kobiety wobec wyzwań współczesności" 2021.

Dubowik A., *Nowa regulacja stosunku pracy nauczycieli akademickich: zagadnienia sporne*, BSP 2020, nr 1.

Florek L., *Zawarcie umowy o pracę a nawiązanie stosunku pracy*, [w:] *Między ideowością a pragmatyzmem: tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa: księga jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Gersdorf*, pod. red. B. Godlewskiej-Bujok, E. Maniewskiej, W. Ostaszewskiego, M. Raczkowskiego, K. Rączki, A. Ziętek-Capigi, Warszawa 2022.

Gąsiorowska-Kobroń Ł., *Rozszerzenie standardów ochronnych prawa pracy w aspekcie umowy na czas określony nauczycieli akademickich: uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Roczniki Administracji i Prawa: teoria i praktyka" 2021, nr 2.

Góral Z., *Konstrukcja prawna wypowiedzenia stosunku pracy*, BPP 2018.

Góral Z., *Wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania: kilka uwag*, [w:] *Pro opere perfecto gratias agimus*. *Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Tadeuszowi Kuczyńskiemu*, pod red. A. Górnicz-Mulcahy, M. Lewandowicz-Machnikowskiej, A. Tomanka, Wrocław 2022.

Góral Z., *Wypowiedzenie stosunku pracy - zagadnienia ogólne*, BPP 2018.

Górnicz-Mulcahy A., *Pracownicze oceny okresowe: wybrane elementy*, Acta Universitatis Wratislaviensis 2020.

Górnicz-Mulcahy A., *Roszczenie o ponowne zatrudnienie w art. 53 § 5 k.p.*, PZS 2017, nr 12.

Jarentowski M., *Nowe regulacje prawa o szkolnictwie wyższym i nauce*, PPP 2018, nr 11.

Kolbuszewska J., *Wskrzeszenie państwa polskiego a równouprawnienie kobiet w nauce*, „Sensus Historiae: studia interdyscyplinarne" 2018, nr 1.

Kowalski S., *Stalking w miejscu świadczenia pracy*, Sł. Prac. 2014/4.

Lekston M., *Autonomiczny charakter zadaniowego czasu pracy nauczyciela akademickiego*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej" 2021, nr 1.

Lekston M., *Przekształcenia podmiotowe stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, „Roczniki Administracji i Prawa: teoria i praktyka" 2021, nr 1.

Lekston M., *Wypowiedzenie stosunku pracy w szkole wyższej*, MPP 2007, nr 8.

Leszczyńska K., *Rozwiązanie stosunku pracy „z ważnych przyczyn" z mianowanym nauczycielem akademickim*, MPP 2009, nr 11.

Liszcz T., *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika*, cz. II, PZS 2009, nr 1.

Matyjas-Łysakowska P., *Obowiązek lojalności wobec pracodawcy w stosunkach pracy nauczycieli akademickich*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio G, Ius" 2018, nr 2.

Matyjas-Łysakowska P., *Zakres podmiotowy stosunku pracy z mianowania: refleksje de lege lata i de lege ferenda*, SP KUL 2021, nr 3.

Mędrala M., *Osiągnięcie wieku emerytalnego a możliwość rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w nauce*, „Kobiety wobec wyzwań współczesności" 2021.

Osiwalska M., *Struktura zwolnień pracowników w Polsce w latach 2009-2018*, „Poszerzamy horyzonty: monografia" 2020, cz. 1.

Pietruszyńska-Jarosz K., *Odprawa pieniężna*, PZS 2020, nr 2.

Prokop-Perzyńska E., Wieczorek M., *Zarys ewolucji mianowania jako podstawy zatrudniania nauczycieli akademickich*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska" 2020, nr 2

Prusinowski P., *Okresy odpoczynku a naruszenie dóbr osobistych pracownika*, PZS 2019, nr 4.

Prusinowski P., *Likwidacja stanowiska pracy a wypowiedzenie umowy o pracę*, SZPPPS 2019, t. 26.

Prusinowski P., *Nagroda udzielana pracownikowi na podstawie art. 105 KP a wynagrodzenie za pracę*, MPP 2015/5.

Prusinowski P., *Relacja między miejscem i czasem wykonywania pracy: wybrane zagadnienia,* SZPPPS 2013.

Prusinowski P., *Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy: czynność jednostronna czy porozumienie stron,* MPP 2012, nr 4.

Przedwojska E., *Miarkowanie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na klauzulę naruszenia zasad współżycia społecznego. Komentarz*, „Monitor Prawa Pracy: zmiany, orzecznictwo, praktyka" 2021, nr 2.

Pudełko W., *Zgoda na dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego,* MPP 2011, nr| 11.

Radkiewicz W., *Dopuszczalność zatrudnienia nauczyciela akademickiego na podstawie umowy o dzieło,* BSP 2020, nr 1.

Rączka K., *Zadaniowy czas pracy,* PZS 2019, nr 2.

Rutkowska A., *Urlop dla poratowania zdrowia: konsekwencje wyroku TSUE z 30 czerwca 2016 r., C 178/15,* PZS 2018, nr 8.

Sadlik R., *Absencja chorobowa jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę*, „Monitor Prawa Pracy: zmiany, orzecznictwo, praktyka" 2018, nr 6.

Sadlik R., *Kryteria doboru pracowników do zwolnienia przy zmniejszeniu zatrudnienia z przyczyn niedotyczących pracowników*, „Monitor Prawa Pracy: zmiany, orzecznictwo, praktyka" 2020, nr 1.

Sadlik R., *Likwidacja stanowiska pracy jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę,* „Monitor Prawa Pracy: zmiany, orzecznictwo, praktyka" 2020, nr 6.

Sadlik R., *Odszkodowanie dla pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia*, „Monitor Prawa Pracy: zmiany, orzecznictwo, praktyka" 2018, nr 12.

Sierocka I., *Uprawnienia nauczycieli akademickich w wieku emerytalnym w konstytucji dla nauki,* PP 2022, nr 6.

Skąpski M., *Znaczenie przesłanki "ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków" w rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika i pracodawcę,* SI 2018, t. 78.

Skibińska E., *Odprawa w przypadku rozwiązania umowy o pracę*, „Monitor Prawa Pracy: zmiany, orzecznictwo, praktyka" 2019, nr 6.

Sokołowska D., ”*Twórczy” status nauczyciela akademickiego w świetle prawa o szkolnictwie wyższym i nauce oraz prawa autorskiego*, „Własność intelektualna a dziedzictwo kulturowe: księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Kowalskiemu” 2020.

Stankiewicz E., *Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim*, PiP 2015, nr 1.

Stelina J., *Nowe zasady zatrudniania nauczycieli akademickich w ustawie - prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, „Krytyka Prawa : niezależne studia nad prawem” 2018, nr 2.

Świątkowski A., *Klauzule derogacyjne w prawie o szkolnictwie wyższym a zakaz dyskryminacji ze względu na wiek*, „Palestra” 2019, nr 4.

Świątkowski A., *Równouprawnienie a dożywotnie zatrudnienie sędziów jako nauczycieli akademickich*, „Palestra” 2019, nr 10.

Tabaszewski R., *Status nauczyciela akademickiego jako osoby pełniącej funkcję publiczną: uwagi na tle ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, BSP 2020, nr 4.

Vališová, P., *Svoboda Higher-education teacher in the context of his professional competency*, SE 2018, nr 50.

Wąż P., *Następstwa prawne śmierci strony stosunku pracy*, MPP 2008/4.

Węgrzyn A., *Wiodąca rola prawa statutowego uczelni w kształtowaniu sytuacji prawno-pracowniczej nauczycieli akademickich*, „Roczniki Administracji i Prawa: teoria i praktyka” 2021, nr 1.

Wieczorek M., *Wybrane praktyczne aspekty stosowania przepisów o minimum kadrowym*, „Prace naukowe. Prawo” 2010, nr 1.

Wieczorek M., *Wybrane problemy przepisów o czasie pracy pracowników naukowo-dydaktycznych*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska” 2014.

Wiszniowski E., *Koszty uzyskania przychodów nauczyciela akademickiego z tytułu umowy o pracę*, „Ogólnopolski Zjazd Katedr Rachunkowości” 2019.

Włodarczyk M., *Dyskryminacja i nierówne traktowanie w ustawie - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, „Pro opere perfecto gratias agimus: księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Tadeuszowi Kuczyńskiemu” 2022.

Wypych-Żywicka A., *O relacji klauzul generalnych: "wypowiedzenie nieuzasadnione" i "społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa"*, „Nauka prawa w Gdańsku w XX i XXI

wieku: księga 50-lecia Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego", 2020.

Wypych-Żywicka A., *O sposobach liczenia terminów w prawie pracy i prawie ubezpieczeń społecznych słów kilka*, GSP 2011, nr 2.

Zajdel K., *Znaczenie oceny nauczyciela akademickiego,* CAP 2015, t. 4.

Strony internetowe

http://konstytucjadlanauki.gov.pl/ [01.02.2020]

https://www.gov.pl/web/nauka [11.05.2024]

https://krd.edu.pl/ [11.03.2023]

http://naukawpolsce.pap.pl/ [01.02.2020]

http://nfa.pl/ [01.02.2020]

http://solidarnosc.org.pl/ [01.02.2020]