

**Anna Dubowik**

Uniwersytet Warszawski, Polska

a.dubowik@wpia.uw.edu.pl

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3466-8960>

## **Nowa regulacja stosunku pracy nauczycieli akademickich – zagadnienia sporne**

The New Regulation of the Employment Relationship  
of Academic Teachers – Contentious Issues

**Abstract:** The Law on Higher Education and Science of 2018 is the ninth act regulating the employment of academic teachers in Poland. This Act does not introduce a breakthrough in the model of employing academic teachers although it introduces significant changes. They concern the employment contract as the basis of the employment relationship or a new catalogue of academic teacher positions. The new regulations raise a number of doubts regarding e.g. the duties of academic teachers, the impact of public or private status of the university on the situation of employees and intertemporal issues. These issues were analysed in the article.

**Keywords:** academic teachers, university, employment relationship, employment contract, employees' duties

**Słowa kluczowe:** nauczyciele akademicki, uczelnia, stosunek pracy, umowa o pracę, obowiązki pracowników

### **Wprowadzenie**

Nauczyciele akademicki stanowią grupę zawodową o fundamentalnym znaczeniu dla funkcjonowania systemu szkolnictwa wyższego. Status prawny tej kategorii pracowników cechuje się znaczną zmiennością. Pierwotnie nauczyciele akademicki mieli status publicznoprawny, obecnie są pracownikami, których stosunek pracy regulują przepisy szczególne wobec kodeksu pracy (k.p.). Zmiana sytuacji prawnej nauczycieli akademickich jest wynikiem długiego i złożonego procesu, którego ostatnim etapem stało się uchwalenie obowiązującej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 2008 r. Wejście w życie tego aktu nie kończy jednak procesu

kształtowania się sytuacji prawnej nauczycieli akademickich. Prawidłowe wykonywanie ustawowo określonych zadań przez tę grupę zawodową zależy od wielu czynników, takich jak np. poziom nakładów na szkolnictwo wyższe i naukę, ale także od regulacji dotyczących pracowniczego statusu nauczycieli akademickich. Obowiązująca ustawa reguluje stosunki pracy nauczycieli akademickich w sposób odbiegający pod wieloma względami od unormowań k.p. Wynika to m.in. ze specyficznych obowiązków nauczycieli akademickich (których ustawa nie kataloguje) związanych z udziałem w procesie kształcenia studentów, doktorantów oraz słuchaczy oraz z koniecznością dochowania podwyższonych standardów w zakresie rzetelności prowadzonych badań oraz poszanowania praw autorskich. Odmienności te i związane z nimi kwestie sporne powstałe na gruncie nowej regulacji przejawiają się w bardzo wielu aspektach stosunku pracy nauczycieli akademickich. Przedmiotem opracowania są jedynie niektóre z nich, takie jak: obowiązki nauczycieli akademickich, wpływ statusu uczelni (publiczny, niepubliczny) na sytuację prawną pracowników, kategorie stanowisk oraz podstawy zatrudnienia nauczycieli akademickich ze szczególnym uwzględnieniem umowy o pracę na czas określony.

## 1. Ewolucja stanu prawnego

Uwzględniając okres dwudziestolecia międzywojennego ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce<sup>1</sup> (p.s.w.n) jest dziewiątą pragmatyką regulującą stosunki pracy pracowników szkół wyższych<sup>2</sup>. Pierwszą była ustawa z dnia 13 lipca 1920 r. o szkołach akademickich. Akt ten regulował przede wszystkim kwestie ustrojowe szkolnictwa wyższego, poświęcając zagadnieniem związanym z zatrudnieniem nauczycieli akademickich stosunkowo niewiele uwagi. Ustawa szczerkowo regulowała zatrudnienie osób zaliczanych do tzw. grona nauczycielskiego: profesorów honorowych, zwyczajnych i nadzwyczajnych, docentów i nauczycieli w wąskim rozumieniu, np. lektorów oraz pomocniczych sił naukowych: asystentów starszych i młodszych oraz ich zastępców. Podstawą zatrudnienia w obu grupach stanowisk było mianowanie stanowiące podstawę stosunku służbowego o charakterze administracyjnoprawnym. Szczegółowo stosunki te normowały przepisy rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 lutego 1928 r. o stosunku służbowym profesorów państwowych szkół akademickich i pomocniczych sił naukowych tych szkół<sup>3</sup>.

---

1 (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 85 ze zm).

2 Szerzej na ten temat zob. M. Jarentowski, Nowe regulacje prawa o szkolnictwie wyższym i nauce, „Przeгляд Prawa Publicznego” 2018, nr 11, s. 7-8.

3 (tekst jedn. Dz.U. z 1933 r. Nr 76, poz. 551). W świetle tego aktu mianowanie było dominującą podstawą stosunków służbowych nauczycieli akademickich, choć dopuszczalne było także zatrudnienie kontraktowe na stanowiskach pomocniczych sił naukowych. Szerzej zob. A. Dubowik, Szczególne właściwości umowy o pracę jako podstawy stosunku pracy w sferze publicznej, (w:) L. Florek (red.), Powszechne a szczególne prawo pracy, Warszawa 2016, s. 130-131.

Akt ten zachował moc obowiązującą także po uchwaleniu ustawy z dnia 15 marca 1933 r. o szkołach akademickich<sup>4</sup>. Zwraca uwagę, że w okresie międzywojennym kwestie związane z zatrudnieniem nauczycieli akademickich były regulowane rozporządzeniem Prezydenta RP, poza pragmatykami regulującymi system szkolnictwa wyższego, które zagadnienia te normowały w sposób bardzo ogólny. W okresie powojennym taki sposób normowania sytuacji prawnej nauczycieli akademickich został zarzucony i ustawodawca w kolejnych pragmatykach kwestie ustrojowe szkolnictwa wyższego i pracownicze normował łącznie, co nie wykluczało oczywiście regulacji szczególnych zagadnień w aktach wykonawczych. Zapowiedzią nowej tendencji polegającej na regulacji w jednym akcie dwóch aspektów funkcjonowania szkoły wyższej – instytucjonalnego oraz kadrowego – była ustawa z dnia 15 grudnia 1951 r. o szkolnictwie wyższym i pracownikach nauki<sup>5</sup>. Wbrew tytułowi ustawa normowała status osób zatrudnionych w szkołach wyższych fragmentarycznie, odsyłając do przepisów obowiązujących w Polskiej Akademii Nauk. Kolejna ustawa o szkołach wyższych z dnia 5 listopada 1958 r.<sup>6</sup> pierwotnie szeroko regulowała stosunki pracy nauczycieli akademickich (określanych jako pracownicy nauki), jednakże po nowelizacji tego aktu status prawny tej kategorii pracowników (przemianowanych na nauczycieli akademickich) szczegółowo został uregulowany odrębnej ustawie przepisy ustawy z dnia 27 kwietnia 1972 r. – Karcie praw i obowiązków nauczyciela<sup>7</sup>. W rezultacie stosunki pracy nauczycieli akademickich zostały uregulowane w tym samym akcie, co stosunki pracy nauczycieli, wychowawców i pracowników pedagogicznych szkół i innych placówek oświatowych, wychowawczych i opiekuńczo-wychowawczych, takich jak. np. przedszkola<sup>8</sup>. Tę osobliwość z perspektywy zasadniczej odmienności zadań realizowanych przez szkoły wyższe oraz szkoły i inne placówki działające w systemie oświaty konstrukcję ustawodawca wyjaśnił w preambule: „rzetelna i twórcza praca nauczycieli na wszystkich szczeblach edukacji narodowej powinna sprzyjać pełnemu urzeczywistnieniu ideałów wychowawczych socjalizmu”.

W kolejnych ustawach dotyczących szkolnictwa wyższego kwestie ustrojowe oraz związane z zatrudnieniem normowano łącznie. Taką metodę regulacji ustawodawca przyjął w ustawie z dnia 4 maja 1982 r. o szkolnictwie wyższym<sup>9</sup>, w usta-

4 (tekst jedn. Dz.U. z 1938 r. poz. 6 ze zm.).

5 (Dz.U. 1952 r. Nr 6, poz. 38).

6 (tekst jedn. Dz.U. z 1973 r. Nr 32, poz. 191).

7 (Dz.U. z 1972 r. Nr 16, poz. 114).

8 Szerzej na ten temat tej ustawy oraz innych ustaw regulujących w okresie przedkodeksowym stosunki pracy osób zatrudnionych w szkołach wyższych zob. W. Sanetra, Ogólnie o odrębnościach statusu pracowniczego nauczycieli akademickich, (w:) W. Sanetra (red.), *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, Warszawa 2015, s. 28-31.

9 (Dz.U. poz. 385 ze zm.).

wie z dnia 12 września 1990 r. o takim samym tytule<sup>10</sup> oraz w akcie poprzedzającym obecną ustawę – w ustawie z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym<sup>11</sup>.

## 2. Zakres przedmiotowy obowiązującej ustawy

Na tle obowiązujących wcześniej pragmatyk dotyczących systemu szkolnictwa wyższego ustawa z 2018 r. ma najszerszy zakres przedmiotowy, co podkreślano w czasie prac na projektem, w trakcie których przysłała regulację określano jako „Konstytucję dla nauki”. To sformułowanie nadal jest używane na oficjalnej stronie rządowej<sup>12</sup>. Jak wynika z tytułu obowiązującej ustawy, normuje ona nie tylko kwestie ustrojowe szkolnictwa wyższego, takie jak np. system szkolnictwa wyższego oraz nadzór nad tym systemem, sposób finansowania szkolnictwa wyższego i nauki, organizację i rodzaje studiów, stosunki pracy nauczycieli akademickich, odpowiedzialność dyscyplinarną studentów i pracowników, ale także rozwiązania systemowe w obszarze nauki. W tym drugim nurcie mieszczą się np. uregulowania ustawy dotyczące ewaluacji działalności naukowej, systemów informatycznych czy stopni i tytułu w systemie szkolnictwa wyższego i nauki. Ta ostatnia kwestia w dotychczasowym stanie prawnym była przedmiotem odrębnej regulacji ustawowej<sup>13</sup>. W doktrynie wyrażono pogląd, że zważywszy na zakres regulacji i jej kompleksowość tytuł ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce jest zasadny<sup>14</sup>. Nie można jednak pominąć faktu, że regulacje dotyczące nauki w ustawie z 2018 r. są niekompletne, gdyż Polska Akademia Nauk oraz instytuty badawcze działają na podstawie odrębnych ustaw<sup>15</sup>.

Ujęcie w jednym akcie tak wielu kwestii dotyczących funkcjonowania systemu szkolnictwa wyższego oraz nauki ma wprowadzić pewien walor, ale z drugiej strony nadmiernie szeroki zakres regulacji rodzi ryzyko częstych zmian stanu prawnego. Obawy te nie są bezpodstawne, gdyż mimo krótkiego okresu obowiązywania ustawa z 2018 r. była zmieniana już trzynastą razą na mocy ustaw nowelizujących inne akty.

---

10 (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.).

11 (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r. poz. 2183).

12 <https://konstytucjadlanauki.gov.pl> (02.12.2019).

13 Uchylona ustawa z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. z 2017 r. poz. 1789). Stopnie i tytuły naukowe regulowała powołana wyżej ustawa o szkołach wyższych z 1958 r.

14 H. Izdebski, (w:) H. Izdebski, J.M. Zieliński, Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz, Warszawa 2019, s. 35.

15 Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 1183 ze zm.), ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 1350 ze zm.).

### 3. Regulacja stosunków pracy pracowników szkół wyższych w ustawie z 2018 roku

Stosunki pracy pracowników uczelni uregulowane zostały w dziale drugim w rozdziale piątym p.s.w.n. Regulacja stosunków pracy pracowników szkół wyższych w ustawie nie jest zbyt rozbudowana i na tle stanu prawnego wynikającego z wcześniej obowiązujących pragmatyk przedstawia się dość skromnie. Szczupłość tej regulacji ma swoje źródło m.in. w rezygnacji z mianowania jako podstawy stosunku pracy nauczycieli akademickich. Regulacja stosunków pracy w szkołach wyższych w p.s.w.n. nie ma charakteru zupełnego, na co wskazuje odesłanie w art. 147 ust. 1 do przepisów k.p. w sprawach nieuregulowanych w ustawie. W razie braku tego odesłania kodeks pracy i tak miałby posiłkowe zastosowanie do pracowników szkół wyższych na podstawie art. 5 k.p. Identycznie odesłanie do kodeksu pracy zawierała ustawa z 2005 r. (art. 136 ust. 1). Zdaniem Sądu Najwyższego tego typu generalne odesłanie do przepisów k.p. nie tworzy żadnych uprawnień (roszczeń). Materialno-prawną podstawą roszczeń mogą być konkretne przepisy kodeksu pracy (kodeksu cywilnego przez odesłanie z art. 300 k.p.)<sup>16</sup>.

Ustawa utrzymuje podział pracowników uczelni na dwie grupy – nauczycieli akademickich oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (art. 112 k.p). Przepisy ustawy w przeważającej części normują stosunki pracy nauczycieli akademickich, czyli kategorii pracowników o znaczeniu szczególnym dla systemu szkolnictwa wyższego<sup>17</sup>. W mniejszym stopniu odnoszą się one do pozostałych pracowników uczelni, których stosunki pracy normuje kodeks pracy. Nieliczne odrębności stosunku pracy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi na tle regulacji kodeksowej dotyczą np. umowy o pracę jako podstawy stosunku pracy (art. 117), zakazu nepotyzmu (art. 118), a przede wszystkim zagadnień płacowych, np.: struktury wynagrodzenia za pracę (art. 117), nagrody jubileuszowej (141) oraz prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego (art. 143). Przepisy te dotyczą wszystkich pracowników uczelni bez względu na charakter zajmowanego stanowiska. Podkreślenia wymaga, że powołane wyżej przepisy dotyczące wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą przysługujących pracownikom szkół wyższych obejmują tylko pracowników uczelni publicznych, co dotyczy tak nauczycieli akademickich, jak i pozostałych pracowników. Wynagrodzenia pracowników uczelni niepublicznych są kształtowane na zasadach określonych w kodeksie

16 Wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2007 r., I PK 312/06, LEX nr 485849.

17 Zdaniem T. Brzezickiego „Pracowników uczelni należy zakwalifikować do grupy osób, które tworzą rdzeń tej instytucji. Związek tej grupy osób z uczelnią będzie względnie trwały i w przeważającym zakresie związany i zdeterminowany umową o pracę, zawartą pomiędzy pracownikiem a uczelnią. Omawiana grupa członków korporacji charakteryzuje się niejednorodnością w zakresie zajmowanych stanowisk i przysługujących jej praw korporacyjnych.” T. Brzezicki, *Ustrój szkolnictwa wyższego w Polsce*, Toruń 2010, s. 147.

pracy (z możliwością ich normowania w układach zbiorowych pracy oraz regulaminach wynagradzania)<sup>18</sup>. Tym samym zakres zastosowania przepisów pragmatyki do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi jest jeszcze węższy.

#### 4. Obowiązki nauczycieli akademickich

Zasady funkcjonowania szkolnictwa wyższego oraz prowadzenia działalności naukowej (określone w ustawie jako „pryncypia”) oraz wartości, jakie mają realizować szkoły wyższe i inne instytucje badawcze oraz uczeni zostały ujęte w preambule, której nie zawierała żadna z wcześniej obowiązujących ustaw dotyczących szkolnictwa wyższego, z wyjątkiem Karty Nauczyciela z 1972 obejmującej także nauczycieli akademickich, o czym była już mowa. Preambuła, choć nie ma bezpośredniego znaczenia normatywnego, należy jednak do wypowiedzi o charakterze normatywnym i ma tym samym znaczenie w procesie stosowania prawa<sup>19</sup>, co dotyczyć może np. wykładni przepisów dotyczących obowiązków nauczycieli akademickich i odpowiedzialności dyscyplinarnej z tytułu ich naruszenia. W tym aspekcie szczególne znaczenie ma zapis preambuły obowiązującej ustawy, zgodnie z którym „każdy uczony ponosi odpowiedzialność za jakość i rzetelność prowadzonych badań oraz za wychowanie młodego pokolenia”. Z uwagi na brak typizacji przewinień dyscyplinarnych zapisy preambuły mogą w określonych sytuacjach odegrać pewną rolę, choć niewątpliwie z punktu widzenia postępowania dyscyplinarnego bardziej przydatny byłby ustawowy katalog obowiązków nauczycieli akademickich, którego ustawa nie formułuje, nawet w przykładowy sposób. W pewnej mierze pomocny w ustalaniu obowiązków nauczyciela akademickiego jest art. 287 ust. 2 ustawy określający czyny, których popełnienie przez nauczyciela skutkuje wszczęciem postępowania wyjaśniającego z urzędu. Nauczyciele akademicy powinni wystrzegać się zachowań określonych jednoznacznie przez ustawodawcę jako przewinienia dyscyplinarne, choć są to tylko niektóre z zachowań, które mogą skutkować odpowiedzialnością dyscyplinarną. Można tu tytułem przykładu przywołać wskazane w ustawie: przywłaszczenie autorstwa cudzego utworu; inne naruszenie cudzych prawa autorskich; sfalszowanie badań naukowych; dokonanie innego oszustwa naukowego; powoływanie się na wpływy w uczelni albo wywoływanie przekonania innej osoby o istnieniu takich wpływów i podjęcie się pośrednictwa w załatwieniu sprawy w zamian za korzyść majątkową lub osobistą albo jej obietnicę.

Artykuł 115 ustawy w bardzo ogólny sposób określa podstawowe obowiązki nauczycieli akademickich w zależności do grupy, do której należą (dydaktycznej, badawczej, naukowo-dydaktycznej), akcentując w różnych konfiguracjach obowiązki

---

18 I. Sierocka, (w:) K.W. Baran (red.), *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2020, s. 220-221.

19 H. Izdebski, *op. cit.*, s. 37.

o charakterze dydaktycznym związane z kształceniem i wychowywaniem studentów, uczestnictwem w kształceniu doktorantów oraz prowadzeniem działalności naukowej, bez bliższego wskazania, na czym obowiązki te polegają i jakie obowiązują standardy przy ich wykonywaniu. Na wszystkich nauczycielach akademickich ciąży obowiązek uczestniczenia w pracach organizacyjnych na rzecz uczelni oraz stałego podnoszenia kompetencji zawodowych.

Źródłem obowiązków nauczycieli akademickich (oraz innych pracowników szkoły) jest regulamin pracy, a ponadto w myśl art. 116 ust. 5 szczegółowy zakres obowiązków nauczyciela akademickiego ustala rektor. Określenie przez rektora zakresu obowiązków nauczyciela akademickiego stanowi realizację uprawnień kierowniczych w stosunku pracy i ma charakter jednostronny. W efekcie, z uwagi na złożony charakter obowiązków poszczególnych grup nauczycieli akademickich są oni zobowiązani do wykonywania pracy wielorodzajowej<sup>20</sup>.

Z zagadnieniem obowiązków nauczycieli akademickich wiążą się ustawowe ograniczenia w podejmowaniu dodatkowego zatrudnienia. Obowiązująca ustawa wzorem aktu obowiązującego przed jej wejściem w życie przewiduje warunkowy zakaz podejmowania lub kontynuowania zatrudnienia przez nauczyciela akademickiego, dla którego uczelnia jest podstawowym miejscem pracy, na rzecz pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową (art. 125 ust. 1). Jest to możliwe tylko za zgodą rektora i tylko u jednego pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową. Obowiązująca ustawa inaczej niż pragmatyka z 2005 roku określa termin (dwumiesięczny) na wyrażenie przez rektora zgody bądź jej odmowę i wymaga uzasadnienia tej odmowy, co – jak się wydaje wobec milczenia ustawodawcy w tej kwestii – powinno nastąpić na piśmie. Ustawodawca zrezygnował z określania warunków i przesłanek decyzji odmawiającej zgody na dodatkowe zatrudnienie, co miało miejsce na gruncie starej ustawy. Z uwagi na ocenny charakter zwrotów stosowanych w ustawie z 2005 r. walor ochronny tych przesłanek był jednak niewielki. Naruszenie zakazu przez nauczyciela akademickiego stanowi fakultatywną przesłankę wypowiedzenia stosunku pracy (art. 123 ust. 1 pkt 2). W przypadku rektora naruszenie zakazu wykonywania dodatkowych zajęć zarobkowych (czyli aktywności szerszej pod względem form prawnych niż dodatkowe zatrudnienie) bez zgody rady uczelni prowadzi do wygaśnięcia stosunku pracy (art. 123 ust. 6). Powyższe ograniczenia dotyczą także nauczycieli akademickich i rektorów uczelni niepublicznych, ale statut może wyłączyć ich stosowanie. W statucie nie jest natomiast możliwe

---

20 Ł. Pisarczyk, Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, (w:) K.W. Baran (red.), *Akademickie prawo pracy*, Warszawa 2015, s. 51, A. Bocheńska, (w:) K.W. Baran (red.), *Akademickie prawo zatrudnienia...*, s. 42.

modyfikowanie tych ograniczeń w sposób niekorzystny dla pracowników, co wiąże z usytuowaniem statutów w systemie źródeł prawa pracy (art. 9 k.p.)<sup>21</sup>.

Weryfikacji nauczycieli pod kątem prawidłowego wypełniania obowiązków służy ocena okresowa, która zgodnie z art. 128 ust. 2 jest dokonywana nie rzadziej niż raz na 4 lata lub na wniosek rektora, a zatem z taką częstotliwością, jak na gruncie ustawy z 2005 r.

W kontekście obowiązków nauczycieli akademickich należy przytoczyć art. 275 ust. 1 statuujący odpowiedzialność dyscyplinarną nauczyciela akademickiego za przewinienie dyscyplinarne stanowiące czyn uchybiający obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczyciela akademickiego. Uchybienie godności zawodu nauczyciela akademickiego może mieć miejsce nie tylko w sferze zawodowej i publicznej, ale także w prywatnej i polegać na naruszeniu ustalonych reguł zachowania się, mimo, że ustawa nie nakłada na nauczycieli akademickich obowiązku godnego zachowania się poza pracą<sup>22</sup>. Co istotne, zgodnie z art. 275 ust. 2 p.s.w.n. ustanie zatrudnienia w uczelni nie wyłącza odpowiedzialności dyscyplinarnej za przewinienie dyscyplinarne popełnione w trakcie tego zatrudnienia, co dotyczy wszelkich przewinień dyscyplinarnych, także tych które dotyczą życia prywatnego, ale rzutują na sferę zawodową.

## 5. Uczelnie publiczne i niepubliczne a sytuacja prawna pracowników

Podmioty publiczne nie mają monopolu w sferze szkolnictwa wyższego. Uczelnie niepubliczne realizują te same zadania co uczelnie publiczne i podlegają co do zasady temu samemu reżimowi prawnemu. Obowiązująca ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce podobnie jak jej poprzedniczka realizuje zasadę konwergencji sektorów publicznego i niepublicznego w szkolnictwie wyższym rozumianą jako dążenie do zapewnienia równych reguł konkurencyjności uczelni publicznych i niepublicznych<sup>23</sup>. Podział uczelni na publiczne i niepubliczne ma źródło w pozycji prawnej podmiotu założycielskiego. Podmiotem tym w odniesieniu do uczelni publicznych jest państwo reprezentowane przez organ władzy lub administracji publicznej, a w przypadku uczelni niepublicznych – osoba fizyczna bądź prawna niebędąca państwową ani samorządową osobą prawną. Kryterium to nie ma znaczenia w aspekcie

---

21 B. Cudowski, Dodatkowe zatrudnienie nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach publicznych, (w:) W. Sanetra (red.), *op. cit.*, s. 230.

22 Por. J.M. Zieliński, (w:) H. Izbedski, J.M. Zieliński, *op. cit.*, s. 416. Podobnie A. Wiktorowska, P. Wajda, (w:) W. Sanetra, M. Wierzbowski (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*. Warszawa 2013, s. 315. Zdaniem autorów nauczyciele akademicy powinni zachowywać się godnie również poza miejscem pracy. Tylko takie zachowanie licuje z prestiżem i zaufaniem społecznym związanym z zawodem nauczyciela akademickiego i takie zachowanie leży w interesie całej społeczności akademickiej.

23 E. Sieczek, (w:) W. Sanetra, M. Wierzbowski (red.), *op. cit.*, s. 15.



celów, do realizacji których zostały powołane szkoły wyższe jako korporacje prawa publicznego<sup>24</sup>.

Status uczelni ma jednak istotne znaczenie w pewnych kwestiach dotyczących stosunku pracy i poziomu uprawnień pracowników. Sytuacja prawna pracowników szkół wyższych jest zróżnicowana nie tylko w zależności od zajmowanego stanowiska, ale zależy również od publicznego bądź niepublicznego statusu uczelni jako pracodawcy. Zróżnicowanie to przejawia się nie tylko we wspomnianej wyżej ustawowej regulacji wynagrodzeń, która nie obejmuje pracowników uczelni niepublicznych. Ma ono swoje konsekwencje także w aspekcie ochrony roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, zarówno w odniesieniu do nauczycieli akademickich, jak i innych pracowników szkół wyższych. Niewypłacalność nie zachodzi bowiem w przypadku uczelni publicznych, będących jednostkami sektora finansów publicznych. Uczelnie publiczne jako osoby prawne podlegające obowiązkowemu wpisowi do rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej są wyłączone z zakresu obowiązywania ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy<sup>25</sup> na mocy art. 2 ust. 2 tego aktu. Bardziej złożona jest sytuacja pracowników zatrudnionych w uczelniach niepublicznych. Uczelnia prowadząca działalność gospodarczą wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo od działalności polegającej na wykonywaniu ustawowych zadań przypisanych szkołom wyższym jest przedsiębiorcą w rozumieniu art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców<sup>26</sup>, nawet wówczas, gdy działalność ta ma uboczny charakter. Wprawdzie uczelnia taka nie ma zdolności upadłościowej, co wynika z art. 6 pkt 6 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe<sup>27</sup>, ale jako przedsiębiorca ma zdolność restrukturyzacyjną na mocy art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 15 maja 2015 r. Prawo restrukturyzacyjne<sup>28</sup>. Tym samym do uczelni niepublicznych prowadzących działalność gospodarczą (która nie musi być prowadzone w formie spółki prawa handlowego) mają zastosowanie przepisy ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Uczelnie tych nie dotyczy wyłączenie z zakresu podmiotowego ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, bowiem wyłącznie to obejmuje tylko tych przedsiębiorców, którzy pozbawieni są zdolności upadłościowej i restrukturyzacyjnej (art. 2 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych)<sup>29</sup>.

24 A. Dubowik, (w:) K.W. Baran (red.), *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226a ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, Warszawa 2015, s. 21.

25 (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 7).

26 (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 1292 ze zm.).

27 (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 498 ze zm.).

28 (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 243 ze zm.).

29 Tak M. Latos-Miłkowska, Status prawny uczelni w świetle ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności ustawodawcy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 8, s. 31.

W konsekwencji pracownicy takich uczelni w razie wystąpienia niewypłacalności pracodawcy mogą domagać się zaspokojenia roszczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Odmienne i mniej korzystnie pod tym względem kształtuje się sytuacja pracowników zatrudnionych w uczelniach niepublicznych nieprowadzących działalności gospodarczej. Uczelnie takie nie są przedsiębiorcami i nie ma do nich zastosowania ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych. Pracownicy tych uczelni nie mogą występować z wnioskami o wypłatę należności z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych<sup>30</sup>. Zróżnicowanie sytuacji pracowników szkół wyższych w tak istotnej sferze, jak ochrona roszczeń pracowniczych opierające się na kryterium publicznego bądź prywatnego statusu uczelni, dodatkowo skorelowanym z kryterium prowadzenia działalności gospodarczej wyodrębnionej organizacyjnie i finansowo wzbudza poważne zastrzeżenia. Nie tylko samo kryterium jest niejasne (jego weryfikacja następuje na gruncie różnych ustaw i nie zawsze prowadzi do jednoznacznych wyników), ale sama idea różnicowania sytuacji prawnej pracowników w omawianym aspekcie budzi wątpliwości z punktu widzenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i funkcji ochronnej prawa pracy.

Obowiązująca ustawa zrywa z metodą regulacji wynagrodzeń pracowników publicznych szkół wyższych w drodze rozporządzeń właściwego ministra powszechnie stosowaną w odniesieniu do pracowników sfery publicznej<sup>31</sup>. Zgodnie z art. 126 ust. 2 p.s.w.n. uczelnia ustala warunki wynagrodzenia za pracę w zakładowym układzie zbiorowym albo w regulaminie wynagradzania. Ciężar regulacji w omawianym zakresie, z poszanowaniem przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, został przesunięty na akty zaliczane do autonomicznych źródeł prawa pracy, o charakterze dwustronnym w przypadku układów zbiorowych oraz jednostronnych, do których należą regulaminy wynagradzania. W uczelniach publicznych ustalanie wynagrodzeń pracowników w aktach wskazanych w art. 126 ustawy jest obligatoryjne. W razie niemożności zawarcia układu zbiorowego pracy z uwagi na brak zakładowych organizacji związkowych bądź z powodu niemożności uzgodnienia treści układu przez pracodawcę z organizacjami biorącymi udział w rokowaniach (albo przynajmniej z organizacjami reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych<sup>32</sup>) uczelnia publiczna zobowiązana jest do ustalenia warunków wynagradzania w regulaminie wynagradzania – bez względu na liczbę pracowników.

Na gruncie kodeksu pracy pracodawca, u którego działa zakładowa organizacja związkowa nie może wprowadzić tego aktu wbrew woli tej organizacji, pomimo, iż

---

30 Por. *Ibidem*, s. 32.

31 Por. J.M. Zieliński, *op. cit.*, s. 223, M. Lekston, (w:) K.W. Baran (red.), *Akademickie prawo zatrudnienia...*, s. 157.

32 (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 263).

regulamin jest aktem formalnie jednostronnym. W myśl art. 77<sup>2</sup> § 4 k.p. pracodawca, u którego działa zakładowa organizacja związkowa ma obowiązek uzgodnienia regulaminu wynagradzania z tą organizacją. Jeżeli z uwagi na negatywne stanowisko organizacji związkowej nie dojdzie do uzgodnienia treści regulaminu wynagradzania, pracodawca nie będzie mógł samodzielnie ustalić tego aktu, a zatem w takiej sytuacji może w ogóle nie dojść do wydania regulaminu<sup>33</sup>. Wykładnię tę potwierdza Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 października 2018 r., K 26/15<sup>34</sup>.

Wydaje się, że art. 77<sup>2</sup> § 4 k.p. nie będzie miał zastosowania do uczelni publicznych, w takim zakresie, w jakim z przepisu tego wynika niemożność jednostronnego ustalenia regulaminu wynagradzania przez pracodawcę w razie braku uzgodnienia treści tego aktu z organizacją związkową z uwagi na różnice stanowisk pomiędzy partnerami socjalnymi. W uczelniach publicznych regulamin wynagradzania, w braku układu zbiorowego pracy jest aktem obligatoryjnym. Artykuł 126 ust. 2 ustawy wyklucza sytuację, w której z powodu niemożności uzgodnienia regulaminu wynagradzania z zakładową organizacją związkową, w uczelni nie zostaną ustalone zakładowe przepisy płacowe, a warunki wynagradzania będą kształtowane bezpośrednio w umowach o pracę indywidualnie negocjowanych z pracownikami. Tym samym art. 126 ust. 2 ustawy można uznać za *lex specialis* wobec 77<sup>2</sup> § 4 k.p. Odesłanie do przepisów kodeksu pracy w sprawach nieuregulowanych w ustawie (art. 147 ust. 1) nie będzie miało w tej kwestii zastosowania<sup>35</sup>. Zagadnienie jest jednak złożone i niejednoznaczne z uwagi na lakoniczność unormowań ustawy odnoszących się do regulaminu wynagradzania w uczelniach publicznych.

Przepisy k.p. o regulaminie wynagradzania mają w pełni zastosowanie do uczelni niepublicznych. W odniesieniu do tych uczelni możliwa jest zatem sytuacja, w której z uwagi na brak możliwości uzgodnienia regulaminu wynagradzania z zakładową organizacją związkową (i przy braku zakładowego układu zbiorowego pracy) warunki wynagradzania pracowników nie będą ustalone w autonomicznych aktach prawa pracy.

## 6. Kategorie i stanowiska nauczycieli akademickich

Ustawa z 2008 r. wprowadza szereg zmian w sytuacji prawnej nauczycieli akademickich w porównaniu ze stanem prawnym wynikającym z wcześniej obowiązującej ustawy z 2005 r. Nie wszystkie z tych zmian mają doniosły charakter. Większego wpływu na sytuację prawną nauczycieli akademickich (z pewnymi zastrzeżeniami) nie wywiera podział tej kategorii pracowników na trzy grupy – pracowników dy-

33 Szerzej na ten temat zob. L. Florek, Obowiązek wydania regulaminu wynagradzania, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 3, s. 18-24.

34 OTK-A2018/53, LEX nr 2552102.

35 Odmiennie, jak się wydaje J. M. Zieliński, *op. cit.*, s. 223.

daktycznych, badawczych oraz badawczo-dydaktycznych (art. 114). Zmiana nastąpiła głównie w płaszczyźnie terminologicznej. Radykalna zmiana statusu prawnego dotknęła jednak dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej, którzy zgodnie z art. 108 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005 r. zaliczali się do grona nauczycieli akademickich, a obecnie ustawa nie kwalifikuje już pracowników zatrudnionych w tym charakterze do tej grupy<sup>36</sup>. Na mocy art. 247 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce<sup>37</sup> nauczyciele akademicy będący w dniu wejścia w życie ustawy z 2018 dyplomowanymi bibliotekarzami oraz dyplomowanymi pracownikami dokumentacji i informacji naukowej od dnia wejścia w życie tej ustawy są nauczycielami akademickimi, jednak nie dłużej niż do dnia 30 września 2020 roku. Po upływie tego terminu status tej kategorii pracowników jest niejasny. W myśl art. 247 ust. 2 przepisów wprowadzających uczelnie są zobowiązane do uregulowania w statutach w odniesieniu do dyplomowanych bibliotekarzy oraz pracowników informacji naukowej, którzy w dniu wejścia w życie obowiązującej ustawy zajmowali stanowiska wymienione w art. 113 Prawa o szkolnictwie wyższym z 2005 r. stanowisk i wymagań kwalifikacyjnych do ich zajmowania. Wątpliwości wynikają stąd, że przepis rozumiany literalnie zobowiązuje uczelnie do uregulowania w statucie stanowisk dotychczasowych (z zachowaniem statusu nauczycieli akademickich na gruncie przepisów nowej ustawy), co jednak wydaje się sprzeczne z intencją ustawodawcy pozbawienia tej grupy pracowników statusu nauczycieli akademickich. W tej sytuacji należy uznać, że regulacje statutowe, o których mowa w przepisach implementujących ustawę obowiązywać będą tylko w okresie przejściowym<sup>38</sup>, a po jego upływie dyplomowani bibliotekarze oraz dyplomowani pracownicy informacji naukowej staną się pracownikami uczelni niebędącymi nauczycielami akademickimi.

Zmianie uległa także nomenklatura stanowisk zajmowanych przez nauczycieli akademickich. Zgodnie z art. 116 ust. mogą być oni zatrudniani na stanowisku: profesora, profesora uczelni (na stanowisku profesora uczelni nie jest wymagana habilitacja), adiunkta i asystenta, bez względu na to, do jakiej grupy nauczycieli akademickich należy. Ustawa nie przewiduje już stanowisk typowo dydaktycznych, takich jak lektor, wykładowca czy instruktor. Stanowiska te mogą być jednak wskazane w statucie, jako że w myśl art. 116 ust. 4 statut uczelni może określać również inne stanowiska dla nauczycieli akademickich niż enumeratywnie wymienione w ustawie oraz wyma-

---

36 Z uwagi na deregulację w zakresie wymagań na stanowiskach bibliotekarzy na gruncie poprzedniego stanu prawnego poddawano w wątpliwość unormowania dotyczące statusu bibliotekarzy jako nauczycieli akademickich. Por. Ł. Pisaraczyk, (w:) K.W. Baran (red.), *Akademickie prawo pracy...*, s. 51

37 (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 1669 ze zm.).

38 Por. T. Jędrzejewski, (w:) J. Woźnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 312-313.

gania kwalifikacyjne niezbędne do ich zajmowania, a także dodatkowe wymagania kwalifikacyjne, jednakże statuty nie mogą formułować warunków dotyczących stopnia doktora, doktora habilitowanego bądź profesora.

## 7. Podstawy stosunku pracy nauczycieli akademickich i jego specyfika

W świetle p.s.w.n. nauczyciele akademicy są zatrudniani wyłącznie na podstawie umowy o pracę. Ustawa nie przewiduje już mianowania jako aktu kreującego stosunek pracy z nauczycielami akademickimi. Instytucja mianowania pierwotnie była podstawą stosunku służbowego nauczycieli akademickich zatrudnianych w ramach stosunku służbowego o charakterze prawnoadministracyjnym, następnie stała się wiodącą podstawą zatrudnienia nauczycieli akademickich w ramach stosunku pracy, a w kolejnych ustawach o szkolnictwie wyższym zakres podmiotowy mianowania ulegał znaczącemu zawężeniu<sup>39</sup>. Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005 r. przewidywało mianowanie jako podstawę stosunku pracy tylko wobec pracowników zatrudnianych na stanowisku profesora zwyczajnego lub profesora nadzwyczajnego w przypadku osoby pełniącej funkcję rektora uczelni, przy czym w uczelniach niepublicznych mianowanie było stosowane, o ile ich statuty nie stanowiły inaczej (art. 121 ust. 3 i 4). Zakończeniem procesu eliminacji mianowania jako podstawy stosunku pracy jest obowiązująca ustawa z 2018 r., która nie wygasza wszakże stosunków pracy z mianowania nawiązanych przed jej wejściem w życie, ani nie przekształca ich w stosunki wynikające z umowy o pracę. Na mocy przepisów ustawy wprowadzającej ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, stosunki te pozostają w mocy. Pracownicy zatrudnieni w uczelniach na podstawie mianowania pozostają zatrudnieni w tej samej formie i na ten sam okres, z zastrzeżeniem dotyczącym docentów, których stosunki pracy w określonych sytuacjach wygasają (art. 248 przepisów wprowadzających)<sup>40</sup>.

Na gruncie obowiązującego stanu prawnego podstawą stosunku pracy nauczyciela akademickiego może być umowa o pracę na czas określony do 4 lat lub na czas nieokreślony (art. 117 ust. 1 i 2). Zatrudnianie nauczycieli akademickich na podsta-

39 Na temat uwarunkowań i zakresu stosowania mianowania w szkolnictwie wyższym zob. T. Kuczyński, (w:) K.W. Baran (red.), *Akademickie prawo pracy...*, s. 66-69.

40 Osoba zatrudniona przed dniem wejścia w życie ustawy na stanowisku docenta, na podstawie mianowania na czas nieokreślony, pozostaje na tym stanowisku do końca okresu wskazanego w akcie mianowania, jednak nie dłużej niż do końca roku akademickiego, w którym ukończyła ona 67 rok życia, jeżeli nabyła prawo do emerytury. Jeżeli z ukończeniem 67 roku życia osoba zajmująca stanowisko docenta nie nabyła prawa do emerytury, wygaśnięcie stosunku pracy następuje z końcem roku akademickiego, w którym nabędzie to prawo. Stanowisko docenta (fakultatywne) zostało zniesione ustawą z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011 r. Nr 84, poz. 455 ze zm.).

wie umowy o pracę na okres próbny w świetle tej jednoznacznej regulacji jest niedopuszczalne. Ustawa nie wymaga, aby pierwsza umowa o pracę z nauczycielem akademickim w danej uczelni była umową na czas określony. Takie rozwiązanie jest regułą w świetle przepisów ustaw zaliczanych do prawa urzędniczego. Nauczyciel akademicki i uczelnia mogą dokonać swobodnego wyboru rodzaju umowy o pracę. Zawarcie jako pierwszej umowy o pracę na czas określony pozwala na zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony bez przeprowadzenia konkursu, jeśli nauczyciel w czasie zatrudnienia terminowego uzyskał pozytywną ocenę okresową. (Otwarty konkurs zorganizowany na zasadach określonych w statucie jest obowiązkową procedurą, która w uczelni publicznej poprzedza zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony lub określony dłuższy niż 3 miesiące, w razie zatrudnienia nauczyciela w wymiarze przekraczającym połowę pełnego wymiaru czasu – art. 119 ust. 1 p.s.w.n.).

Treść i forma umowy o pracę zawieranej z nauczycielem akademickim powinna odpowiadać warunkom określonym w art. 29 kp. § 1 i 2 kp. Dodatkowym elementem w treści umowy o pracę nauczyciela akademickiego jest wskazanie, czy uczelnia jest dla niego podstawowym miejscem pracy.

Nie do końca przejrzysta jest przyjęta w pragmatyce regulacja wyłączająca stosowanie do umów o pracę na czas określony art. 25<sup>1</sup> kp. Zgodnie z art. 117 ust. 4 art. 25<sup>1</sup> § 1-3 kp. nie ma zastosowania w trzech przypadkach. Po pierwsze, w razie zawarcia jako pierwszej umowy o pracę na czas określony na okres do 4 lat; po drugie w razie zatrudnienia na czas określony nauczyciela, dla którego uczelnia nie jest podstawowym miejscem pracy; i po trzecie, jeśli zatrudniany nauczyciel pobiera świadczenie emerytalne. Wątpliwości dotyczą zwłaszcza pierwszego wyłączenia. Chodzi o to, czy w razie zawarcia z nauczycielem umowy na okres krótszy niż 4 lata, można zawrzeć kolejną umowę o pracę na czas określony (do wyczerpania czteroletniego limitu), czy też kolejna umowa powinna być zawarta na czas nieokreślony. Wyrażany jest pogląd, że druga umowa powinna być w takiej sytuacji zawarta na czas nieokreślony, choć prezentowane jest także stanowisko odmienne, w myśl którego obowiązek zawarcia umowy na czas nieokreślony powstaje dopiero w razie zawarcia umowy trzeciej umowy na czas określony, chyba, że pierwsza umowa była zawarta na maksymalny okres czterech lat, gdyż w takim wypadku druga umowa powinna być umową na czas nieokreślony<sup>41</sup>. Bardziej przekonująca wydaje się wykładnia art. 117 ust. 4 p.s.w.n., zgodnie z którą w sytuacji zatrudnienia na czas określony do 4 lat nie stosuje się limitów ochronnych zatrudnienia na czas określony przewidzianych w art. 25<sup>1</sup> § 1-3 kp. W razie przekroczenia limitu 33 miesięcy i zawarcia większej niż 3 liczby umów nie dojdzie do przekształcenia się umowy na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony.<sup>42</sup>

---

41 Problem ten przedstawia T. Jędrzejewski, (w:) J. Woźnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 323-324, który skłania się ku pierwszemu pogładowi.

42 T. Kuczyński, *op.cit.*, s. 157.

Nawiązany w drodze umowy o pracę stosunek pracy nauczyciela akademickiego wykazuje szereg cech specyficznych, właściwych stosunkom pracy w sferze publicznej, wywodzących się z klasycznego prawa urzędniczego. Dotyczy to m.in. rygorów selekcyjnych, czyli ustawowo określonych warunków zatrudnienia (art. 113), których utrata w trakcie zatrudnienia prowadzi do wygaśnięcia stosunku pracy nauczyciela akademickiego (art. 124); szczególnych obowiązków ciążących na tej grupie pracowników czy odpowiedzialności dyscyplinarnej. Zwraca uwagę rozbudowany katalog warunków, jakie musi spełniać kandydat ubiegający się o zatrudnienie na stanowisku nauczyciela akademickiego. Zgodnie z ustawą są to: 1) pełna zdolność do czynności prawnych, 2) korzystanie z pełni praw publicznych, 3) niekaralność za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe, 4) posiadanie wymaganych przez ustawę i statut kwalifikacji, 5) niekaralność dyscyplinarna w zakresie kary wydalenia z pracy w uczelni z zakazem wykonywania pracy w uczelniach oraz kary prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego.

Pragmatyka pracowników szkół wyższych wprowadza także szczególne unormowania dotyczące ustania stosunku pracy nauczyciela akademickiego. Regulacje te nie uchylają ani nie ograniczają stosowania wobec nauczycieli akademickich ogólnych mechanizmów przewidzianych w powszechnym prawie pracy, a jedynie je modyfikują i uzupełniają poszerzając w rezultacie prawne możliwości rozwiązywania/ustania stosunku. I tak, obowiązująca ustawa przewiduje znacząco poszerzony w porównaniu do kp. katalog przesłanek wygaśnięcia stosunku pracy nauczyciela akademickiego (art. 124). Poza wspomnianą utratą rygorów selekcyjnych do wygaśnięcia stosunku pracy prowadzi m.in. stwierdzenie, że zawarcie umowy o pracę nastąpiło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów oraz orzeczenie kary pozbawienia wolności.

Ustawa wskazuje także przyczyny fakultatywnego wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę (otrzymanie oceny negatywnej oraz podjęcie lub wykonywanie dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora (art. 123 ust. 1)). Ustawowe wskazanie przyczyn wypowiedzenia fakultatywnego eliminuje wątpliwości co do możliwości rozwiązania stosunku pracy w razie zaistnienia określonych okoliczności. Ustawa przewiduje obligatoryjne wypowiedzenie umowy o pracę w przypadku otrzymania dwóch kolejnych ocen negatywnych (art. 123 ust. 2). Konstrukcja obligatoryjnego wypowiedzenia stosunku pracy nie występuje w powszechnym prawie pracy, natomiast w odniesieniu do pracowników sfery publicznej stanowi jedną z gwarancji realizacji ustawowo określonych zadań przez daną instytucję, często spotykaną w pragmatykach prawa pracy.

## Wnioski – ocena regulacji

Ustawodawstwo dotyczące pracowników szkół wyższych na przestrzeni lat cechuje się znaczną zmiennością. Ta zmienność wynika z uwarunkowań o bardzo zróżnicowanym charakterze – politycznym, ustrojowym, prawnomiędzynarodowym, cywilizacyjnym i innym. Nauczyciele akademicki szkół wyższych w obecnym stanie prawnym są pracownikami pozostającymi w stosunkach pracy w rozumieniu k.p. (art. 22 § 1 k.p.), ale ich stosunki pracy wykazują wiele szczególnych właściwości, a niektóre aspekty statusu pracowniczego tej kategorii pracowników wzbudzają szereg wątpliwości. Uchwalenie obowiązującej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 2018 r. nie zostało w pełni wykorzystane do opracowania przemyślanej koncepcji statusu nauczyciela akademickiego. Nowe przepisy czerpią wiele z dotychczasowych regulacji, niekiedy powielają rozwiązania w przeszłości problematyczne, a nierzadko generują nowe wątpliwości, w tym natury intertemporalnej (co dotyczy dyplomowanych bibliotekarzy i pracowników informacji naukowej), bądź związane z zakresem stosowania przepisów kodeksu pracy (art. 25<sup>1</sup> k.p.) Pewne kwestie zostały unormowane w sposób chaotyczny i niepełny – np. obowiązki nauczycieli akademickich. Można odnieść wrażenie, że kwestie związane z organizacją szkolnictwa wyższego, współpracą międzynarodową, finansowaniem ustawodawca uznał za priorytetowe (nie wnikając w tym miejscu w ocenę unormowań dotyczących tej materii). Osobowy wymiar funkcjonowania szkolnictwa wyższego był dostrzegany przez ustawodawcę w mniejszym stopniu, co przełożyło się na jakość regulacji dotyczących stosunku pracy nauczycieli akademickich.

### BIBLIOGRAFIA

- Bocheńska A., (w:) K.W. Baran (red.), *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2020.
- Brzezicki T., *Ustrój szkolnictwa wyższego w Polsce*, Toruń 2010.
- Cudowski B., *Dodatkowe zatrudnienie nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach publicznych*, (w:) W. Sanetra (red.), *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, Warszawa 2015.
- Dubowik A., *Szczególne właściwości umowy o pracę jako podstawy stosunku pracy w sferze publicznej*, (w:) L. Florek (red.), *Powszechne a szczególne prawo pracy*, Warszawa 2016.
- Dubowik A., (w:) K.W. Baran (red.), *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226a ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, Warszawa 2015.
- Florek L., *Obowiązek wydania regulaminu wynagradzania*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 3.
- Izdebski H., (w:) H. Izdebski, J.M. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa 2019.
- Jarentowski M., *Nowe regulacje prawa o szkolnictwie wyższym i nauce*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2018, nr 11.



- Jędrzejewski T., (w:) J. Woźnicki (red.), Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz, Warszawa 2019.
- Kuczyński T., (w:) K.W. Baran (red.), Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, Warszawa 2015.
- Latos-Miłkowska M., Status prawny uczelni w świetle ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności ustawodawcy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 8.
- Lekston M., (w:) K.W. Baran (red.), Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz, Warszawa 2020.
- Pisarczyk Ł., (w:) K.W. Baran (red.), Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, Warszawa 2015.
- Sanetra W., Ogólnie o odrębnościach statusu pracowniczego nauczycieli akademickich, (w:) W. Sanetra (red.), Zatrudnienie nauczycieli akademickich, Warszawa 2015.
- Sieczek E., (w:) W. Sanetra, M. Wierzbowski (red.), Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz, Warszawa 2013.
- Sierocka I., (w:) K.W. Baran (red.), Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz, Warszawa 2020.
- Wiktorowska A., Wajda P., (w:) W. Sanetra, M. Wierzbowski (red.), Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz, Warszawa 2013.
- Zieliński J.M., (w:) H. Izdebski, J.M. Zieliński, Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz, Warszawa 2019.