

Received: 18.11.2021
Accepted: 30.11.2021
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa
Annuals of The Administration and Law
2021, XXI, z. specjalny: s. 361-376
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6407
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Krzysztof W. Baran*
Nr ORCID: 0000-0001-5165-8265

Mariusz Lekston**
Nr ORCID: 0000-0003-3574-9428

KONSTRUKCJA DODATKOWEGO MIEJSCA PRACY NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO

CONSTRUCTION OF ADDITIONAL WORKING PLACES FOR ACADEMIC TEACHERS

Streszczenie: Zatrudnienie nauczyciela akademickiego w podstawowym i dodatkowym miejscu pracy to jedna z zasadniczych konstrukcji normatywnych, uregulowanych w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Reglamentacja dodatkowego zatrudnienia nauczyciela akademickiego stanowi jeden z wyjątków od konstytucyjnej zasady wolności pracy. Uzasadnieniem dla obecności tego mechanizmu w stosunku pracy nauczyciela akademickiego jest przede wszystkim rola i zadania systemu szkolnictwa wyższego i nauki w działalności państwa. Uzupełniająco należy tu także wskazać ochronę interesów pracodawcy oraz specyficzny charakter zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Takimi kryteriami powinien kierować się także rektor udzielający zgody na zatrudnienie w dodatkowym miejscu pracy.

Słowa kluczowe: wolność pracy, szkoła wyższa, nauczyciel akademicki, podstawowe miejsce pracy, dodatkowe miejsce pracy, zgoda na podjęcie pracy w miejscu dodatkowym

* prof. dr hab.; Uniwersytet Jagielloński, Wydział Prawa i Administracji. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: krzysztof.w.baran@gmail.com

** dr; Wyższa Szkoła Humanitas, Wydział Nauk Społecznych i Humanistycznych, Instytut Nauk Prawnych. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: prorektor@humanitas.edu.pl

Summary: Employment of an academic teacher at a basic and additional working place in one of the essential normative constructions regulated under the higher education act. Control of additional employment of academic teachers is one of exceptions from the constitutional principle of the freedom of work. This mechanism in the employment relationship of academic teachers is justified first of all by the role and tasks of the higher education system in the activities of the state. Additionally there should also be mentioned the protection of interests of an employer and the specific character of hiring academic teachers. Such criteria should also be used by a vice-chancellor when giving his/her consent to their employment at an additional working place.

Keywords: freedom of work, institution of higher education, academic teacher, basic working place, additional working place, consent to start employment at an additional working place

UWAGI OGÓLNE

Zatrudnienie nauczyciela akademickiego w podstawowym i dodatkowym miejscu pracy to jedna z zasadniczych konstrukcji normatywnych, uregulowanych w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce¹ (dalej: pswn). Zgodnie z art. 125 ust. 1 pswn nauczyciel akademicki zatrudniony w uczelni publicznej, która jest jego podstawowym miejscem pracy, może, za zgodą rektora, podjąć lub kontynuować dodatkowe zatrudnienie tylko u jednego pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową. *Ratio legis* tego rodzaju mechanizm należy dekodować przede wszystkim w kontekście jego pragmatycznego usytuowania, determinowanego szerszym wymiarem zadań szkolnictwa wyższego i funkcjonujących w nim uczelni. Istotne znaczenie dla charakterystyki tego zagadnienia ma również powiązanie ograniczenia dodatkowej aktywności zawodowej nauczyciela akademickiego z zasadą wolności pracy, a także z charakterystyką jego stosunku pracy, postrzeganą w aspekcie cech publicznoprawnych.

Przywołana norma pswn stanowi kontynuację polityki ustawodawcy w zakresie reglamentacji dodatkowego zatrudnienia nauczyciela akademickiego, można jednak stwierdzić, że ciągle zagadnienie to generuje rozmaite problemy interpretacyjne w wymiarze podmiotowo-przedmiotowym.

DODATKOWE ZATRUDNIENIE NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO W AGREGACIE POJĘCIOWYM WOLNOŚCI PRACY

Normatywnym wymiarem wolności pracy jest w polskim porządku prawnym przede wszystkim zasada wyrażona w art. 65 ust. 1 Konstytucji RP² oraz pozosta-

¹ Tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 478, z późn. zm.

² Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. nr 78, poz. 483, z późn. zm.).

jąca z nią w koherencji treściowej norma art. 10 § 1 Kodeksu pracy³ (dalej: k.p.). Przyjęta w polskim prawodawstwie formuła wolności pracy posiada swoje ugruntowane podstawy także w normach prawa międzynarodowego⁴ i europejskiego⁵. W agregacji pojęciowym konstytucyjnej zasady wolności pracy zasadniczą rolę odgrywa wolność w zakresie wyboru zawodu, rodzaju i miejsca pracy, ale uzasadnione wydaje się także łączenie z nią możliwości zatrudnienia w tym samym czasie w ramach więcej niż jednej więzi pracowniczej, choć nie wynika to *explicite* z zadekretowanej w tym przepisie normy⁶. Wypada również zauważyć, że tego rodzaju komponent wolności pracy może odnosić się nie tylko do pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, ale także do możliwości równoległego zatrudnienia o charakterze pracowniczym oraz niepracowniczym.

Wolność pracy w ujęciu konstytucyjnym nie ma charakteru nieograniczonego, co znajduje swoje uzasadnienie w tekstualnej wykładni art. 65 ust. 1 zd. 2 Konstytucji RP, zgodnie z którym w analizowanym zakresie wyjątki określa ustawa. Niezwykle istotne jest przy tym, aby ustawowe ograniczenia wolności pracy nie naruszały jej istoty, co wiąże się z koniecznością spełnienia przesłanek wymienionych w art. 31 ust. 3 Konstytucji RP⁷. Biorąc pod uwagę wskazane wyżej aspekty wolności pracy, można w tym kontekście egzemplifikować choćby normy dotyczące zawodów regulowanych⁸, normy wprowadzające mechanizmy rygorów selekcyjnych⁹ czy normy zakazujące wykonywania prac, które mogłyby negatywnie wpływać na postrzeganie powagi piastowanej funkcji¹⁰. Analogiczną funkcję będą w tym zakresie pełnić mechanizmy ograniczające możliwość podejmowania dodatkowego zatrudnienia i w takim ujęciu systemowym należy rozstrzygać uzasadnienie przepisu art. 125 pswn określającego zasady zatrudnienia nauczyciela akademickiego

³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, z późn. zm.).

⁴ Zob. konwencja nr 105 MOP z 1957 r. o zniesieniu pracy przymusowej (Dz.U. z 1959 r., nr 39, poz. 240); konwencja nr 122 MOP z 1964 r. w sprawie polityki zatrudnienia (Dz.U. z 1967 r., nr 8, poz. 31).

⁵ Zob. Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 1950 r. (Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284); Europejska Karta Społeczna z 1961 r. (Dz.U. z 1999 r., nr 8, poz. 67).

⁶ Z. Góral, *Swoboda doboru pracowników i wolności pracy*, [w:] *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświeceniu prawa wspólnotowego*, red. H. Lewandowski, Warszawa 1997, s. 33-40.

⁷ Por. B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie*, Warszawa 2007, s. 20 i n.

⁸ Na przykład zawody: adwokata (ustawa z dnia 26 maja 1982 r. – Prawo o adwokaturze, tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1651); radcy prawnego (ustawa z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych, tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 75); notariusza (ustawa z dnia 14 lutego 1991 r. – Prawo o notariacie, tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1192); architekta (ustawa z dnia 15 grudnia 2000 r. o samorządach zawodowych architektów oraz inżynierów budownictwa, tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1117); lekarza i lekarza dentystry (ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentystry, tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 790).

⁹ Na przykład art. 6 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1282, z późn. zm.); art. 2 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 577, z późn. zm.).

¹⁰ Tak w przypadku urzędnika służby cywilnej w oparciu o ustawę z dnia 21 listopada 2018 r. o służbie cywilnej (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 1233).

poza podstawowym miejscem pracy¹¹. W powiązaniu z zasadą wolności pracy jako uzasadniona jawi się konstatacja, w myśl której *ratio legis* konstrukcji normatywnej ograniczającej dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego winno być postrzegane w co najmniej trzech płaszczyznach, tj. w płaszczyźnie systemowej umiejscowienia nauki i szkolnictwa wyższego w działalności państwa, następnie w płaszczyźnie pozycjonowania w tym systemie uczelni, jako pracodawcy dla nauczyciela akademickiego, po trzecie wreszcie, w płaszczyźnie specyfiki zawodu nauczyciela akademickiego wraz z charakterystyką jego zatrudnienia¹².

Odnosząc się do względów systemowych, wypada w tym miejscu zaakcentować, że choćby z formalnego punktu widzenia ujęcie pswn jako regulacji kompleksowo regulującej sektor nauki i szkolnictwa wyższego stanowi uzasadnienie doniosłości tej części działalności państwa w szerokim zakresie jego funkcjonowania. Podmioty wchodzące w skład systemu, wymienione w art. 7 ust. 1 pswn, realizują zadekretowaną w preambule do ustawy misję o szczególnym znaczeniu dla państwa i narodu: wnoszą kluczowy wkład w innowacyjność gospodarki, przyczyniają się do rozwoju kultury, współkształtują standardy moralne obowiązujące w życiu publicznym. Indyferentny wymiar ma w tym znaczeniu charakter publiczny albo niepubliczny uczelni, wchodzących w skład tak definiowanego systemu, co w kontekście analizowanego zagadnienia przekłada się na możliwość odpowiedniego stosowania mechanizmu ograniczania dodatkowego zatrudnienia nauczyciela akademickiego na podstawie dyspozycji art. 125 ust. 8 pswn w uczelniach niepublicznych. W przyjętym wymiarze należy upatrywać uzasadnienie dla obecności w polskiej przestrzeni prawnej przepisów pragmatycznych, stanowiących pracowniczą część pswn, określających w rozumieniu art. 5 k.p. w autonomiczny sposób prawa i obowiązki nauczycieli akademickich, którzy mogą być tu postrzegani jako swoista personifikacja systemu nauki i szkolnictwa wyższego.

Gdy chodzi o płaszczyznę uczelni, stanowiącej w wymiarze zatrudnienia pracodawcę dla nauczyciela akademickiego, wypada podnieść, że konstrukcja ograniczenia dodatkowego zatrudnienia nauczyciela akademickiego będzie służyć ochronie interesów podmiotu zatrudniającego. Tego rodzaju refleksja ma w tym kontekście znaczenie przede wszystkim w odniesieniu do rynku szkolnictwa wyższego, który cechuje się wzrostem konkurencyjności w obliczu nie tylko systemowych rozwiązań finansowania nauki i szkolnictwa wyższego, ale także struktury

¹¹ Zob. K.W. Baran, M. Wujczyk, *Z problematyki ograniczeń wolności pracy nauczycieli akademickich*, [w:] *Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia*, red. A. Bocheńska, A. Musiała, Poznań 2016, s. 84 i n.

¹² Podobnie B. Cudowski wskazuje jako zasadnicze cele ograniczeń dodatkowego zatrudnienia nauczyciela akademickiego zachowanie godności (prestżu społecznego) zajmowanego stanowiska, zapewnienie jakości kształcenia (poprawnego wywiązywania się z obowiązków), ochronę interesów podmiotu zatrudniającego – zob. B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach publicznych*, [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015, s. 214.

demograficznej społeczności. Uczelniane względy uzasadnienia ograniczania wolności pracy w aspekcie dodatkowej aktywności zawodowej nauczyciela akademickiego można dekodować także w szerokim spektrum zapewniania jakości kształcenia¹³ prowadzonego przez szkołę wyższą, bowiem jego zaangażowanie w innych podmiotach zatrudniających mogłoby negatywnie wpływać na właściwe wykonywanie obowiązków dydaktycznych w uczelni stanowiącej podstawowe miejsce pracy. W tym kontekście wypada jednak zauważyć, że ustawodawca wykazuje się w konstrukcji normy art. 125 pswn daleko idącą niekonsekwencją. Tekstualne brzmienie przepisu, posługującego się pojęciem „tylko”, jednoznacznie wskazuje bowiem, że niedopuszczalne jest zatrudnienie się przez nauczyciela akademickiego u więcej niż jednego pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową. Nie oznacza to, że nauczyciel akademicki nie może podjąć zatrudnienia u innych kategorii pracodawców nieprowadzących tego rodzaju działalności, co dodatkowo uzasadnia opcja interpretacyjna *in dubio pro libertate* w odniesieniu do art. 65 Konstytucji RP. W konsekwencji nauczyciel akademicki może być zatrudniony bez potrzeby uzyskiwania zgody rektora u kilku pracodawców prowadzących inną działalność niż naukowa lub dydaktyczna¹⁴.

W płaszczyźnie specyfiki zatrudnienia nauczyciela akademickiego, uzasadniającej obecność konstrukcji ograniczenia dodatkowego zatrudnienia, należy w pierwszej kolejności odnieść się do wątków historycznych, które w analizowanym zakresie mogą być uznane za instruktywne. Na przestrzeni lat charakter zatrudnienia nauczyciela akademickiego ewoluował od stosunku służbowego o wyrażnych cechach publicznoprawnych do więzi obligacyjnej. Symptomatyczne przy tym jest i to, że normy ograniczające dodatkową aktywność nauczyciela akademickiego obowiązywały także w okresie II RP¹⁵, jak i w powojennych aktach prawnych ze sfery szkolnictwa wyższego i nauki¹⁶. *De lege lata* nie budzi wątpliwości pracowniczy, obligacyjny charakter zatrudnienia nauczyciela akademickiego, przy czym nie oznacza to, że w wymiarze statusu pracowniczego jest to jednoznaczne z odejściem od publicznoprawnego charakteru zatrudnienia. Umowny stosunek pracy nauczyciela akademickiego, pomimo swojego zobowiązaniowego charakte-

¹³ Na ten temat zob.: D. Dzienisiuk, *Instrumenty służące zapewnianiu jakości kształcenia w stosunkach pracy nauczycieli akademickich*, [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015, s. 247 i n.

¹⁴ K.W. Baran, [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 133.

¹⁵ Zob. art. 46 ustawy z dnia 13 lipca 1920 r. o szkołach akademickich (Dz.U. RP, nr 72, poz. 494, z późn. zm.); art. 12 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 lutego 1928 r. o stosunku służbowym profesorów państwowych szkół akademickich i pomocniczych sił naukowych tych szkół (Dz.U. nr 24, poz. 204, z późn. zm.).

¹⁶ Art. 61 ustawy z dnia 15 grudnia 1951 r. o szkolnictwie wyższym i o pracownikach nauki (tekst jedn. Dz.U. z 1956 r., nr 45, poz. 205, z późn. zm.); art. 36 ustawy z dnia 27 kwietnia 1972 r. – Karta praw i obowiązków nauczyciela (Dz.U. nr 16, poz. 114, z późn. zm.); ustawa z dnia 4 maja 1982 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 14, poz. 113).

ru, w dalszym ciągu posiada liczne cechy zbliżające go do konstrukcji stosunku służbowego o charakterystyce publicznoprawnej¹⁷. W ramach analizy zatrudnienia nauczyciela akademickiego można tu egzemplifikować choćby szczególne ujęcie zdolności pracowniczej, tryb odpowiedzialności dyscyplinarnej czy mechanizm oceny pracy i jego wpływ na trwałość stosunku pracy. Wykonywanie obowiązków pracowniczych przez nauczycieli akademickich implikuje skutki w sferze uprawnień czy obowiązków uczelni, które mogą być postrzegane w wymiarze publicznoprawnym, jak choćby w procesie ewaluacji działalności naukowej, w wyniku której nabywa ona poprzez kategorię naukową uprawnienia do nadawania stopni naukowych¹⁸. Ponadto, zgodnie z utrwalonymi poglądami judykatury¹⁹, zachowanie nauczyciela akademickiego, związane z wykonywaniem przez niego obowiązków, stanowi realizację jednego z konstytucyjnych zadań państwa (art. 70 ust. 1 Konstytucji RP) i spełnia kryterium pełnienia funkcji publicznej. Zasadna w tym kontekście jawi się refleksja, że także konstrukcja ograniczenia dodatkowego zatrudnienia będzie mieścić się w tak zdefiniowanym zakresie. Decyzja rektora uczelni stanowiącej dla nauczyciela akademickiego podstawowe miejsce pracy, której treścią jest zgoda albo jej odmowa na wykonywanie pracy w miejscu dodatkowym, nie dotyczy formowania praw czy obowiązków w wymiarze obligacyjnym, ale ma wyraźny wymiar zewnętrzny w odniesieniu do łączącego strony stosunku pracy.

Konstatując określone wyżej okoliczności uzasadniające konstrukcję normy ograniczającej wolność pracy nauczyciela akademickiego w postaci mechanizmu zatrudnienia dodatkowego, wypada zauważyć, że, jak wskazuje się w doktrynie, nieważne są ograniczenia w podejmowaniu dodatkowego lub przyszłego zatrudnienia niezależnie od jego formy, jeśli nie towarzyszy temu uzasadniona, realna i aktualna przyczyna lub jeśli wprowadza to istotne życiowe ograniczenie dla osoby (pracownika) bez ważnego powodu lub bez rekompensaty²⁰. Sformułowane argumenty na płaszczyźnie systemowej, a także na płaszczyznach uczelni jako pracodawcy oraz stosunku pracy nauczyciela akademickiego o określonej specyfice, jawią się jako wypełniające tak zdefiniowaną przestrzeń ograniczenia wolności pracy.

¹⁷ Por. T. Kuczyński, [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 65.

¹⁸ Por. M. Lekston, *Public Law Aspects in the Employment of University Teachers in the Light of the Act: Law on Higher Education and Science*, "Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej" 2020, 27, nr 4, s. 288.

¹⁹ Zob. postanowieniu SN z dnia 25.06.2004 r., V KK 74/04, Legalis; wyrok NSA z dnia 18.08.2010 r., I OSK 775/10, Legalis; wyrok NSA z dnia 19.04.2011 r., I OSK 125/11, Legalis; wyrok NSA z dnia 30.01.2014 r., I OSK 1978/13, Legalis; wyrok NSA z dnia 10.04.2015 r., I OSK 1108/14, Legalis; wyrok NSA z dnia 8.07.2015 r., I OSK 1530/14, Legalis; postanowienie SN z dnia 25.06.2004 r., V KK 74/04, Legalis.

²⁰ A. Sobczyk, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Legalis.

DYFERENCJACJA POJĘCIOWA PODSTAWOWEGO I DODATKOWEGO MIEJSCA PRACY NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO

W ramach analizy dodatkowego miejsca pracy nauczyciela akademickiego w immanentnym związku pojęciowym pozostaje określenie miejsca podstawowego. Jest to tym bardziej istotne, że to właśnie rektor uczelni, w której nauczyciel akademicki zatrudniony jest w podstawowym miejscu pracy, posiada uprawnienie do wyrażenia zgody lub jej odmowy na podjęcie lub kontynuowanie pracy w miejscu dodatkowym.

Z dyspozycji normy art. 120 pswn wynika, że w umowie o pracę z nauczycielem akademickim wskazuje się, czy uczelnia jest podstawowym miejscem pracy, przy czym warunkiem wskazania uczelni jako podstawowego miejsca pracy jest zatrudnienie w niej w pełnym wymiarze czasu pracy. Ustawodawca zastrzega jednocześnie, że nauczyciel akademicki może mieć jednocześnie tylko jedno podstawowe miejsce pracy. Jak podkreśla się w doktrynie, podstawowe miejsce pracy, jako kategoria normatywna, realizuje funkcję korporacyjno-pracowniczą²¹. Z punktu widzenia interesu uczelni, w której nauczyciel akademicki jest zatrudniony na zasadzie podstawowego miejsca pracy, tego rodzaju konstrukcja ma istotne znaczenie w sferze kształcenia. Do czasu wejścia w życie pswn zatrudnienie nauczycieli akademickich w uczelni, jako podstawowym miejscu pracy, stanowiąc element konstrukcyjny tzw. minimum kadrowego, determinowało posiadanie określonych uprawnień do prowadzenia studiów na określonym kierunku i poziomie²². *De lege lata* prawodawca, odstępując do tego mechanizmu, ustanowił zasadę proporcji godzin dydaktycznych, które muszą być realizowane w toku studiów przez nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelni na zasadzie podstawowego miejsca pracy. Zgodnie z art. 73 ust. 2 pswn w ramach programu studiów o profilu praktycznym co najmniej 50% godzin zajęć, zaś o profilu ogólnoakademickim co najmniej 75% godzin zajęć prowadzić muszą nauczyciele akademicy zatrudnieni w tej uczelni jako podstawowym miejscu pracy.

Zatrudnienie nauczyciela akademickiego poza tak ukształtowanym pojęciowo miejscem podstawowym będzie stanowiło dodatkowe miejsce pracy. Podkreślenia wymaga jednak w tym kontekście, że w aspekcie podmiotowym tego rodzaju charakter w ujęciu art. 125 pswn będzie mieć jedynie jednostka zatrudniająca,

²¹ T. Kuczyński, [w:] *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 97-98.

²² Zob. rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 28 marca 2002 roku w sprawie warunków, jakie powinna spełniać uczelnia, aby utworzyć i prowadzić kierunek studiów, oraz nazw kierunków studiów (Dz.U. z 2002 roku, nr 55, poz. 480) i rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 27 lipca 2006 r. w sprawie warunków, jakie muszą spełniać jednostki organizacyjne uczelni, aby prowadzić studia na określonym kierunku i poziomie kształcenia (Dz.U. nr 144, poz. 1048).

która prowadzi działalność dydaktyczną lub naukową. Podmioty prowadzące inną działalność będą w wymiarze semantycznym stanowić dodatkowe miejsce pracy nauczyciela akademickiego, ale nie w rozumieniu konstrukcji zadekretowanej w przywołanym przepisie, zawierającym zastrzeżenie warunkowania tego zatrudnienia zgodą rektora uczelni stanowiącej podstawowe miejsce pracy nauczyciela akademickiego. Warto także zauważyć, że obowiązek uzyskania zgody przez nauczyciela akademickiego na zatrudnienie w miejscu dodatkowym jest wyłączony także w stosunku do zdefiniowanych w pswn pracodawców prowadzących działalność naukową lub dydaktyczną. Wyłączenia w tej materii statuuje *explicite* art. 125 ust. 3 pswn. Ustawodawca znosi potrzebę uzyskania zgody, jeżeli nauczyciel akademicki podejmuje zatrudnienie w podmiotach, z którymi uczelnia nawiązała współpracę na podstawie umowy lub porozumienia albo dla których jest organem prowadzącym, założycielem lub udziałowcem. Skoro *a coherentia* dotyczy to tylko podmiotów prowadzących działalność naukową lub dydaktyczną, to w rachubę wchodzi tu przede wszystkim uczelnie, instytuty albo placówki badawcze, także zagraniczne²³. Można przyjąć, że tego rodzaju wyłączenie konieczności uzyskania zgody na dodatkowe zatrudnienie jest uzasadnione, zwłaszcza w wymiarze odpowiednio rozumianej tożsamości podmiotowej pracodawcy podstawowego oraz struktury mającej stanowić podmiot zatrudniający w dodatkowym miejscu pracy. Zgodnie z art. 125 ust. 3 pkt 2-4 pswn nauczyciel akademicki nie jest także zobowiązany do uzyskania zgody na zatrudnienie w urzędach, o których mowa w art. 1 ust. 1 i ust. 2 pkt 1, 2 i 4a ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. z 2020 r., poz. 537); w instytucjach kultury; w jednostkach, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2020 r., poz. 910 i 1378 oraz z 2021 r., poz. 4).

Określony przez ustawodawcę zakres podmiotowy wyłączenia budzi wątpliwości, choćby z uwagi na fakt, że nie wszyscy wymienieni tu pracodawcy prowadzą działalność naukową lub dydaktyczną, co powoduje, że ich ujęcie w normie art. 125 pswn wydaje się bezprzedmiotowe w związku z zastrzeżeniem rodzaju działalności pracodawcy dodatkowego w ust. 1 art. 125 pswn. W imię spójności regulacji należy przyjąć, że rzeczywista treść normatywna konstrukcji tego wyjątku dotyczy tych wymienionych podmiotów, które prowadzą działalność dydaktyczną lub naukową²⁴. Tego rodzaju regulacja w swych konsekwencjach generuje istotną dyferencjację wśród nauczycieli akademickich. Obiektywnie nie ma bowiem znaczącej różnicy między obciążeniami (np. w zakresie czasu pracy) związanymi z pracą dydaktyczną lub naukową w innej uczelni a innymi rodzajami prac wykonywanymi u pracodawców nieprowadzących działalności dydaktycznej lub

²³ Por. K.W. Baran, [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 137.

²⁴ Tak: M. Latos-Miłkowska, [w:] *System Prawa Pracy*, tom XI: *Pragmatyki pracownicze*, red. K.W. Baran, Z. Góról, Warszawa 2020, s. 1004.

naukowej zarówno w sektorze publicznym (np. administracja, wymiar sprawiedliwości), jak i prywatnym. Zróźnicowanie statusu prawnego nauczycieli akademickich w kontekście uzyskania zgody rektora na dodatkowe zatrudnienie narusza konstytucyjną dyrektywę z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP, gdyż podmioty o cechach relewantnych powinny być traktowane jednakowo²⁵.

W odniesieniu do charakteru prawnego dodatkowego zatrudnienia *de lege lata* nie budzi wątpliwości, że w dyspozycji art. 125 pswn mieści się zatrudnienie pracownicze na podstawie umowy o pracę. Godzi się jednak podkreślić, że użycie w nim pojęcia „zatrudnienie” w kontekście argumentu *lege non distinguente* prowadzi do wniosku, że ma on zastosowanie także do zatrudnienia niepracowniczego o charakterze cywilnoprawnym oraz administracyjnoprawnym²⁶. Co prawda możliwość wykonywania pracy w reżimie niepracowniczym, zwłaszcza cywilnoprawnym, bez uzyskania zgody w trybie określonym w art. 125 pswn, można byłoby uzasadnić językowymi względami ust. 1 tego przepisu, w którym ustawodawca stanowi o podjęciu lub kontynuowaniu zatrudnienia u kolejnego pracodawcy, co implikuje przyjęcie podmiotowych aspektów art. 3 k.p., ale tego rodzaju opcja nie zasługuje na aprobatę przynajmniej z dwóch powodów. Po pierwsze, byłaby to konstrukcja stojąca w wyraźnej opozycji w stosunku do ratio legis normy ograniczającej dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego w zakresie opisanej wyżej płaszczyzny uczelni jako pracodawcy. Jako indyferentny jawi się w tym kontekście charakter prawny formuły zatrudnienia nauczyciela akademickiego, a zasadniczą kwestią jest skoncentrowanie jego aktywności dydaktycznej czy badawczej w podstawowym miejscu pracy²⁷. Po drugie, odwołując się do wykładni historycznej, wypada zauważyć, że w tożsamej w zakresie podmiotowo-przedmiotowym normie poprzednio obowiązującej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym²⁸ ograniczenie dodatkowego zatrudnienia było powiązane literalnie z zatrudnieniem w ramach stosunku pracy. Dyrektywa racjonalnego pracodawcy generuje w tym zakresie wnioski, że modyfikacja normy *de lege lata* nieposługującej się tego rodzaju faktorem, stanowi normatywne rozszerzenie zakresu ograniczenia dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich. Oba powody przemawiające za objęciem dyspozycją normy art. 125 pswn także zatrudnienia niepracowniczego o charakterze cywilnoprawnym wykazują korelację w formule *a coherentia*. Biorąc pod uwagę jednak wyżej wskazane wyłączenia z zakresu podmiotowego pracodawców, u których zatrudnienie nie zobowiązuje nauczyciela akademickiego do uzyskania zgody rektora, jako zasadne jawią się wątpliwości co do słuszności takiego rozwiązania normatywnego. Wydaje się, że uzasadnione za-

²⁵ Ibidem, s. 139.

²⁶ Por. K.W. Baran, [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia...*, s. 133-134.

²⁷ Por. B. Cudowski, *Zakres przedmiotowy ograniczeń dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach publicznych*, PiZS 2019, nr 9, s. 21.

²⁸ Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 164, poz. 1365, z późn. zm.).

strzeżenia co do tego rodzaju konstrukcji można formułować także przez pryzmat uzasadnienia normy art. 125 pswn w korelacji z konstytucyjną wolnością pracy oraz swobodą kontraktowania w sferze cywilistycznej.

Wypada w tym miejscu także wzmiankować, że definiowanie więzi zatrudnienia, objętych normą art. 125 ust. 1 pswn, odbywa się z wyłączeniem samozatrudnienia, bowiem odmienny mechanizm normatywny w tej konstrukcji zatrudnienia niepracowniczego konstytuuje art. 125 ust. 7 pswn. W myśl tego przepisu nauczyciel akademicki prowadzący działalność gospodarczą informuje o tym rektora uczelni, która jest jego podstawowym miejscem pracy. Tego rodzaju obowiązek notyfikacyjny nie jest powiązany z władczymi uprawnieniami rektora, w szczególności w kontekście wyrażenia zgody na tę działalność.

ODMOWY ZGODY NA DODATKOWE ZATRUDNIENIE NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO

W konstrukcji dodatkowego miejsca pracy nauczyciela akademickiego, zważywszy na jego powiązanie z zasadą wolności pracy, zagadnieniem o niezwykle istotnym znaczeniu jest problem uzasadnienia odmowy wydania zgody na podjęcie lub kontynuowanie zatrudnienia w miejscu dodatkowym oraz jej implikacje w zakresie trwałości stosunku pracy.

W stanie prawnym kształtowanym poprzednio obowiązującą ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005 r. instruktywny wymiar posiadała w tym zakresie norma art. 129 ust. 2 tej ustawy²⁹, zgodnie z którym rektor odmawiał wyrażenia zgody, jeżeli świadczenie usług dydaktycznych lub naukowych u innego pracodawcy zmniejszało zdolność prawidłowego funkcjonowania uczelni lub wiązało się z wykorzystaniem jej urządzeń technicznych i zasobów uczelni. Tego rodzaju ujęcie normatywne nie spotkało się z aprobatą doktryny, podkreślało się bowiem, że nader rzadko dochodzi do wykorzystywania w zatrudnieniu dodatkowym urządzeń technicznych i zasobów należących do uczelni stanowiącej dla nauczyciela akademickiego podstawowe miejsce pracy, zaś w kontekście zmniejszania zdolności prawidłowego funkcjonowania tej uczelni zważyć należy, że uczelnie są na tyle dużymi jednostkami, że tego rodzaju niebezpieczeństwo ma charakter iluzoryczny, nadto podjęcie zatrudnienia w miejscu dodatkowym nie zwalnia nauczyciela akademickiego z wykonywania w pełnym zakresie obowiązków w jego podstawowym miejscu pracy³⁰.

De lege lata ustawa nie określa ani pozytywnego, ani negatywnego katalogu przyczyn odmowy, pozostawiając w tym zakresie rektorowi swobodę decyzyjną. Podkreślić należy jednak, że swoboda ta nie może prowadzić do arbitralności,

²⁹ K.W. Baran, M. Wujczyk, *Z problematyki ograniczeń...*, s. 87-88.

³⁰ Tak: M. Wujczyk, [w:] *Akademickie prawo pracy...*, s. 198.

a przyczyną odmowy powinny być względy o charakterze obiektywnym³¹ i skonkretyzowanym w odniesieniu do okoliczności indywidualnego przypadku. Można założyć, że w takim rozumieniu przesłanki odmowy zgody na dodatkowe zatrudnienie winny odnosić się zwłaszcza do sytuacji, gdy podjęcie dodatkowego zatrudnienia przez nauczyciela akademickiego skutkowałoby dysfunkcjonalizacją działalności jednostki organizacyjnej uczelni, w której jest on zatrudniony na zasadzie podstawowego miejsca pracy, przy czym odnosi się to zarówno do wymiaru organizacyjnego (np. zmiany planu zajęć), jak i personalnego (np. konieczność zatrudnienia dodatkowych pracowników)³². W ramach egzemplifikacji zasadne jawi się przyjęcie w tym kontekście także wykorzystywanie mienia uczelni do realizacji obowiązków w dodatkowym miejscu pracy, co dotyczyć będzie przede wszystkim uczelni technicznych czy medycznych, a także ograniczenie aktywności badawczej, z zastrzeżeniem że będzie się odnosić do nauczyciela akademickiego zatrudnionego w grupie pracowników badawczych albo badawczo-dydaktycznych. Istotną okolicznością, która może uzasadniać odmowę wyrażenia zgody w rozumieniu art. 125 pswn, jest także prowadzenie przez uczelnię, w której ma być zatrudniony nauczyciel akademicki w miejscu dodatkowym, działalności konkurencyjnej w stosunku do uczelni stanowiącej dla niego podstawowe miejsce pracy. Działalność konkurencyjną należy przy tym odnosić zarówno do sfery dydaktycznej, jak i badawczej. W ramach tej drugiej może istnieć dodatkowo niebezpieczeństwo transferu informacji naukowo-badawczych bądź tajemnic zawodowych³³.

Nie ulega wątpliwości, że brak w normie art. 125 pswn określenia przesłanek wydania zgody na dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego stwarza stan braku zabezpieczenia przed arbitralnością pracodawcy. Wypada jednak uznać, że uszczegółowienie przepisu w tym wymiarze, nawet w formule kazuistycznej, nie spełniałoby roli stabilizującej, biorąc pod uwagę złożoność i zindywidualizowany charakter każdego przypadku, a także specyfikę zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Podejmowanie decyzji przez rektora w związku z wnioskiem nauczyciela akademickiego w sprawie zatrudnienia w miejscu dodatkowym winno odbyć się nade wszystko z poszanowaniem zasady wolności pracy i w granicach ratio legis normy art. 125 pswn, stanowiącej ustawy wyjątek od tej zasady.

W wymiarze *a completudine* z odmową wyrażenia zgody na podjęcie lub kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia nauczyciela akademickiego, względnie z okolicznością zaniechania w zakresie złożenia stosownego wniosku, pozostaje zagadnienie rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim. Zgodnie z art. 123 ust. 1 pkt 2 pswn, poza przypadkami określonymi w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy

³¹ M. Latos-Miłkowska, [w:] *System Prawa Pracy...*, s. 1006.

³² K.W. Baran, [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia...*, s. 143-144.

³³ *Ibidem*, s. 144.

z nauczycielem akademickim w przypadku podjęcia lub wykonywania dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora, o której mowa w art. 125 ust. 1. Zważywszy na brak określenia przesłanek odmowy zgody w konstrukcji art. 125 pswn, jeszcze większego znaczenia nabiera odpowiednie uzasadnienie takiej decyzji rektora, postrzegając bowiem należy je przez pryzmat przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę w rozumieniu art. 45 k.p. Choć w wymiarze formalnym art. 123 ust. 1 pkt 2 pswn przesłanką, która może uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy nauczyciela akademickiego, jest podjęcie lub wykonywanie dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora uczelni stanowiącej podstawowe miejsce pracy, to można w kontekście a coherentia tego rodzaju okoliczność kategoryzować w szerszym wymiarze k.p. w odniesieniu do braku dbałości o dobro pracodawcy albo działalności o charakterze konkurencyjnym³⁴. Nie bez znaczenia jest i to, że wykonywanie przez nauczyciela akademickiego pracy w miejscu dodatkowym bez zgody uzyskanej w myśl art. 125 pswn może być kwalifikowane jako czyn uchybiający obowiązkowi nauczyciela akademickiego w rozumieniu art. 275 ust. 1 pswn, co skutkować może jego odpowiedzialnością dyscyplinarną.

FORMALNE ASPEKTY ZGODY NA DODATKOWE ZATRUDNIENIE NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO

W wymiarze formalnym procedura uzyskania zgody przez nauczyciela akademickiego na kontynuowanie lub podjęcie zatrudnienia w dodatkowym miejscu pracy jest inicjowania poprzez złożenie stosownego wniosku. Odwołując się do ogólnoteoretycznej dyrektywy ograniczonego formalizmu w stosunkach pracy, należy przyjąć, że wniosek może być złożony w każdej formie, także ustnej, przy czym następnie, zgodnie z dyrektywą *verba volant scripta manent*, powinien zostać utrwalony przez pracodawcę na odpowiednim nośniku³⁵. Biorąc pod uwagę względy praktyczne, zasadne jawi się złożenie wniosku w formie pisemnej bądź elektronicznej. Tego rodzaju formuła jest najczęściej stosowana w oparciu o regulacje statutowe albo regulaminowe, możliwe w ramach konstrukcji tych aktów wewnątrzuczelnianych, które w analizowanym zakresie często wprowadzają odpowiednie wzory przedmiotowych wniosków. Podkreślenia wymaga przy tym, że zakres treściowy wniosku nauczyciela akademickiego w sprawie wyrażenia zgody na kontynuowanie lub podjęcie dodatkowego zatrudnienia nie może ingerować w wymiar pracowniczy-organizacyjny u dodatkowego pracodawcy³⁶. Żądanie w tym kontekście udzielenia informacji na temat dodatkowego zatrudnienia, w szczególności jego wymiaru czasowego albo o kierunku kształcenia,

³⁴ Por. M. Lekston, [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia...*, s. 120.

³⁵ K.W. Baran, *Akademickie prawo zatrudnienia...*, s. 140.

³⁶ Ibidem, s. 140-141.

na którym nauczyciel akademicki ma prowadzić zajęcia dydaktyczne u dodatkowego pracodawcy, stoi w wyraźnej opozycji względem normy art. 51 Konstytucji RP oraz szeroko pojętych regulacji o ochronie danych osobowych³⁷.

W podmiotowym aspekcie umiejscowienia kompetencji do wydania zgody albo jej odmowy na skutek złożenia wniosku przez nauczyciela akademickiego właściwym organem uczelni jest rektor. Nie można jednak w tym kontekście wyłączyć możliwości delegowania przez rektora tego uprawnienia na inny organ uczelni (np. właściwego prorektora), podobnie należy dopuścić w tym zakresie zastosowanie ogólnego mechanizmu art. 3¹ k.p. Tego rodzaju konstrukcje znajdują oparcie w argumentacji *a completudine* i *a coherencia*.

Wymiar temporalny procedury uzyskania zgody na kontynuowanie lub podjęcie dodatkowego zatrudnienia przez nauczyciela akademickiego został *explicite* zadekretowany w art. 125 ust. 2 pswn, zgodnie z którym w terminie 2 miesięcy od dnia wystąpienia o zgodę rektor wyraża zgodę albo odmawia jej wyrażenia, przy czym zaznaczyć należy, że przepis ten ma charakter imperatywny. W przypadku bezczynności rektora zastosowanie znajdują ogólne regulacje art. 189 k.p.c., co implikuje wniosek, że dopuszczalne w tym zakresie będzie skierowanie do sądu pracy powództwa o ustalenie prawa do dodatkowego zatrudnienia. Tego rodzaju opcja interpretacyjna koreluje z dyrektywą sformułowaną w art. 77 ust. 2 Konstytucji RP, co ma swe aksjologiczne uzasadnienie w regule *favor legitimas*³⁸.

W sytuacji odmowy wydania zgody na podjęcie lub kontynuowanie zatrudnienia w dodatkowym miejscu pracy nauczycielowi akademickiemu, który złożył przedmiotowy wniosek, nie przysługuje prawo do żądania ponownego rozpatrzenia sprawy, co wynika z charakteru decyzji rektora, stanowiącej w istocie oświadczenie woli w rozumieniu przepisów k.c.

ZAKOŃCZENIE

Nie ulega wątpliwości, że określenie podstawowego charakteru miejsca pracy nauczyciela akademickiego i pozostająca w tym zakresie w komplementarnym związku konstrukcja dodatkowego miejsca pracy należy do tych aspektów zatrudnienia w sferze szkolnictwa wyższego, które na przestrzeni ostatnich dziesięcioleci generowały rozmaite wątpliwości, zarówno o charakterze teoretycznoprawnym, jak i praktycznym. W wymiarze konstytucyjnej wolności pracy ograniczenie dodatkowej aktywności zawodowej nauczyciela akademickiego winno być traktowane

³⁷ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 216/679 z 26 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE – ogólne rozporządzenie o ochronie danych (Dz. Urz. UE L. 119, s. 1, ze sprost.)

³⁸ K.W. Baran, *Akademickie prawo zatrudnienia...*, s. 142.

jako ustawowy, dopuszczalny od niej wyjątek. Próba dekodowania *ratio legis* tego rodzaju mechanizmu prowadzi przede wszystkim do analizy zadań systemowych sektora szkolnictwa wyższego i nauki w działalności państwa. Istotne znaczenie wykazuje w tym kontekście także ochrona interesów uczelni jako pracodawcy, funkcjonującej na konkurencyjnym rynku, obligowanej na podstawie przepisów prawa do zapewniania wysokiej jakości kształcenia. W analizowanym wymiarze istotnym mankamentem w uzasadnieniu opisanej regulacji byłoby pominięcie specyficznego charakteru stosunku pracy nauczyciela akademickiego, który, choć o wyraźnych obligacyjnych cechach, można postrzegać także w wymiarze publicznoprawnym.

Tego rodzaju spostrzeżenia, uzasadniające pragmatyczne rozwiązanie pswn, winny wyznaczać dla prawodawcy granice ingerencji w swobodę podejmowania dodatkowego zatrudnienia przez nauczyciela akademickiego. Wydaje się, że w tym kontekście, zwłaszcza w odniesieniu do spektrum zatrudnienia niepracowniczego, objętego normą art. 125 ust. 1 pswn, można zgłosić wątpliwości co do zasadności przyjętej konstrukcji normatywnej. Przyjąć także należy, że wolnościowy kontekst zagadnienia dodatkowej aktywności nauczyciela akademickiego winien posiadać instruktywny charakter dla podejmującego w tej materii decyzję pracodawcy podstawowego.

Bibliografia

Literatura:

- Baran K.W., [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020.
- Baran K., Wujczyk M., *Z problematyki ograniczeń wolności pracy nauczycieli akademickich*, [w:] *Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia*, red. A. Bocheńska, A. Musiała, Poznań 2016.
- Cudowski B., *Dodatkowe zatrudnienie nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach publicznych*, [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015.
- Cudowski B., *Dodatkowe zatrudnienie*, Warszawa 2007.
- Cudowski B., *Zakres przedmiotowy ograniczeń dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach publicznych*, PiZS 2019, nr 9.
- Dzienisiuk D., *Instrumenty służące zapewnianiu jakości kształcenia w stosunkach pracy nauczycieli akademickich*, [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015.
- Góral Z., *Swoboda doboru pracowników i wolności pracy*, [w:] *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświeceniu prawa wspólnotowego*, red. H. Lewandowski, Warszawa 1997.
- Kuczyński T., [w:] *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015.

Kuczyński T., [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020.

Latos-Miłkowska M., [w:] *System Prawa Pracy*, tom XI: *Pragmatyki pracownicze*, red. K.W. Baran, Z. Góral, Warszawa 2020.

Lekston M., [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020.

Lekston M., *Public Law Aspects in the Employment of University Teachers in the Light of the Act: Law on Higher Education and Science*, „*Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*” 2020, 27, nr 4.

Sobczyk A., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Legalis.

Wujczyk M., [w:] *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015.

Akty prawne:

Europejska Karta Społeczna z 1961 r. (Dz.U. z 1999 r. nr 8, poz. 67).

Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. nr 61, poz. 284).

Konwencja nr 105 MOP z 1957 r. o zniesieniu pracy przymusowej (Dz.U. z 1959 r., nr 39, poz. 240).

Konwencja nr 122 MOP z 1964 r. w sprawie polityki zatrudnienia (Dz.U. z 1967 r., nr 8, poz. 31).

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. nr 78, poz. 483, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 13 lipca 1920 r. o szkołach akademickich (Dz.U. RP, nr 72, poz. 494, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 14 lutego 1991 r. – Prawo o notariacie (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1192).

Ustawa z dnia 15 grudnia 1951 r. o szkolnictwie wyższym i o pracownikach nauki (tekst jedn. Dz.U. z 1956 r. nr 45, poz. 205, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 15 grudnia 2000 r. o samorządach zawodowych architektów oraz inżynierów budownictwa (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1117).

Ustawa z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 577, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 478, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1282, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 21 listopada 2018 r. o służbie cywilnej (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 1233).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 26 maja 1982 r. – Prawo o adwokaturze (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1651).

Ustawa z dnia 27 kwietnia 1972 r. – Karta praw i obowiązków nauczyciela (Dz.U. nr 16, poz. 114, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 164, poz. 1365, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 4 maja 1982 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 14, poz. 113).

Ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentystry (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 790).

Ustawa z dnia 6 lipca 1982 r., o radcach prawnych (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 75).

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 216/679 z 26 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE – ogólne rozporządzenie o ochronie danych (Dz. Urz. UE L. 119, s. 1, ze sprost.).

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 28 marca 2002 roku w sprawie warunków, jakie powinna spełniać uczelnia, aby utworzyć i prowadzić kierunek studiów, oraz nazw kierunków studiów (Dz.U. z 2002 roku, nr 55, poz. 480).

Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 27 lipca 2006 r. w sprawie warunków, jakie muszą spełniać jednostki organizacyjne uczelni, aby prowadzić studia na określonym kierunku i poziomie kształcenia (Dz.U. nr 144, poz. 1048).

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 lutego 1928 r. o stosunku służbowym profesorów państwowych szkół akademickich i pomocniczych sił naukowych tych szkół (Dz.U. nr 24, poz. 204, z późn. zm.).

Orzecznictwo:

Postanowienie SN z dnia 25.06.2004 r., V KK 74/04, Legalis.

Wyrok NSA z dnia 18.08.2010 r., I OSK 775/10, Legalis.

Wyrok NSA z dnia 19.04.2011 r., I OSK 125/11, Legalis.

Wyrok NSA z dnia 30.01.2014 r., I OSK 1978/13, Legalis.

Wyrok NSA z dnia 10.04.2015 r., I OSK 1108/14, Legalis.

Wyrok NSA z dnia 8.07.2015 r., I OSK 1530/14, Legalis.