

Received: 23.03.2021
Accepted: 30.04.2021
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa
Annuals of The Administration and Law
2021, XXI, z. specjalny: s. 217-228
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6107
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Anna Węgrzyn*
ORCID: 0000-0002-8418-864X

WIODĄCA ROLA PRAWA STATUTOWEGO UCZELNI W KSZTAŁTOWANIU SYTUACJI PRAWNO-PACOWNICZEJ NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

THE LEADING ROLE OF OFFICIAL REGULATIONS OF UNIVERSITIES IN SHAPING THE LEGAL AND EMPLOYMENT SITUATION OF ACADEMIC STAFF

Streszczenie: Rozważania zamieszczone w ramach artykułu dotyczą zagadnień związanych z wiodącą rolą prawa statutowego uczelni dla kształtowania sytuacji prawno-pracowniczej nauczycieli akademickich. Brak kompleksowego charakteru ustawy sprawia, iż ustawodawca odsyła regulowanie spraw związanych z organizacją i funkcjonowaniem uczelni na grunt statutu każdej uczelni. W ramach ustawowego odesłania do prawa statutowego uczelni mieszczą się również sprawy związane ze stosunkiem pracy nauczycieli akademickich, do których niewątpliwie należą kwestie towarzyszące pośrednio i bezpośrednio nawiązaniu stosunku pracy nauczycieli akademickich. Zakres przedmiotowy artykułu dotyczy głównie kwestii związanych z możliwością regulacji przez prawo statutowe trybu i warunków konkursu, jak również wprowadzania dodatkowych wymogów na ustawowo określone stanowiska.

Słowa kluczowe: nauczyciele akademicy, prawo statutowe uczelni, status pracowniczy, procedura konkursowa, dodatkowe wymogi

Summary: The deliberations included in this article concern issues related to the leading role of official regulations of universities in shaping the legal and employment situation of academic staff. Due to the fact that the Act is of no comprehensive character, the legislator refers the regulation of matters related to organization and functioning of universities to their statutes. Any issues linked to employment relationship of academic staff are contained within the statutory framework of reference to official regulations of universities. These undoubtedly include matters either directly or indirectly related to employment of academic staff. The material scope of this article concerns mainly issues related to official regulations. It also discusses the possibility of regulating the competition procedure and conditions as well as introduction of additional requirements for positions that are statutorily defined.

Keywords: academic staff, official regulations of universities, employment status, competition procedure, additional requirements

* dr; Uniwersytet Jagielloński. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: awegrzyn@gmail.com

WPROWADZENIE

Statut uczelni, w szczególności na mocy przepisów ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce¹ (dalej: PoSzWiN), odgrywa kluczową rolę w formowaniu statusu prawnego osób zatrudnionych i zatrudnianych w polskich uczelniach, w charakterze nauczycieli akademickich. Problematyka wpływu materii statutowej na kształtowanie statusu prawnego nauczycieli akademickich ma nader istotne znaczenie zarówno dla nauki prawa pracy², jak i funkcjonowania uczelni. Status prawny nauczycieli akademickich zgodnie z przepisami pragmatyki pracowniczej jest określony dwupłaszczyznowo, tj. przez prawo ustawowe odnoszące się do wszystkich uczelni bez względu na aspekt własnościowy, oraz przez prawo statutowe właściwe dla danej uczelni. Brak kompleksowego charakteru ustawy PoSzWiN³ powoduje, iż ustawodawca deleguje możliwość do określenia spraw związanych z funkcjonowaniem uczelni do gestii właściwego organu, na gruncie swojego statutu. Tym samym obok prawa ustawowego istotną rolę w kształtowaniu sytuacji prawnej nauczycieli akademickich odgrywa prawo statutowe jako w istocie prawo pozaustawowe.

Osobliwość prawa statutowego uczelni polega *głównie* na tym, iż w niektórych sytuacjach może ono samodzielnie określać zasady mające bezpośredni *i pośredni* wpływ na status prawny nauczycieli akademickich w niej zatrudnionych. Sytuacje te dotyczą w szczególności spraw ustawowo delegowanych do statutu uczelni, w zasadzie bez względu na obligatoryjny czy fakultatywny charakter danego odesłania. Z perspektywy rozważań podejmowanych na potrzeby niniejszego opracowania oprócz wskazania wiodącej roli prawa statutowego dla stron akademickiego stosunku pracy, nader ważne pozostaje udzielenie odpowiedzi na pytanie, czym w istocie jest prawo statutowe uczelni. Mając na uwadze powyższe, zasadne jest wyjść od wyjaśnienia roli, jaką prawo statutowe w ramach akademickiego prawa pracy dla nauczycieli akademickich pełni. W pierwszej kolejności warto podnieść, iż statut uczelni należy traktować jako normatywny akt o heterogenicznym charakterze powstały z mocy ustawy PoSzWiN, który reguluje funkcjonowanie uczelni *pro foro interno* oraz *pro foro externo*. Ponadto w zakresie, w którym statut uczelni określa prawa i obowiązki stron akademickiego stosunku pracy, stanowi źródło prawa pracy o swoistym, pozaustawowym i podustawowym charakterze. Dla stron akademickiego stosunku pracy, szczególnie zaś dla nauczycieli akademickich, wyłonienie spośród prawa statutowego uczelni regulacji odnoszących się do praw i obowiązków ma nader istotne znaczenie z punktu widzenia skuteczności egzekwowania wynikających z nich zobowiązań w drodze postępowania sądowego.

¹ Dz.U. z 2018 r., poz. 1668 (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 478).

² Por. K.W. Baran, *Nawiązanie umownego stosunku pracy*, [w:] *System prawa pracy*, t. II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, Warszawa 2017, s. 208 i n.; J. Piątkowski, *Kodeks pracy a ustawa prawo o szkolnictwie wyższym*, [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015, s. 63; J. Piątkowski, *Modele zatrudniania pracowników*, „Przegląd Organizacji” 2010, nr 3, s. 35 i n.

³ Zob. K.W. Baran (red.), *Źródła prawa pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I: *Część ogólna prawa pracy*, Warszawa 2010, s. 375; B.M. Ćwiertniak, *O procesach przemian pragmatyk zawodowych w ostatnim dziesięcioleciu (kilka refleksji)*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora H. Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009, s. 34 i n.; T. Liszcz, *Rekodyfikacja prawa pracy a pragmatyki pracownicze*, PiZS 1989, nr 6, s. 24 i n.

1. ZAKRES PRZEDMIOTOWY

Z racji określonych ram niniejszego opracowania uzasadnione jest zawężenie prowadzonych rozważań do jednego z kilku obszarów mających wpływ na kształt statusu prawnopracowniczego nauczycieli akademickich, a mianowicie do statutowej płaszczyzny towarzyszącej nawiązaniu stosunku pracy, która niewątpliwie jest częścią składową statutowej płaszczyzny dotyczącej stosunku pracy nauczycieli akademickich i spraw z tym stosunkiem związanych.

W obszarze akademickiego prawa pracy to właśnie *stricte* prawo statutowe może regulować sprawy dotyczące zasad nawiązania stosunku pracy nauczycieli akademickich w zakresie trybu nawiązania (z wyłączeniem podstawy nawiązania, która jest określona ustawowo), trybu i warunków postępowania konkursowego oraz dodatkowych wymogów na poszczególne stanowiska. Co prawda wśród katalogu spraw przekazanych ustawowo statutowi uczelni do regulacji „w szczególności”⁴, nie znalazły się sprawy ze stosunku pracy nauczycieli akademickich, niemniej jednak w oparciu o argument systematyczności uzasadnione jest przyjąć, iż prawo do określania poszczególnych spraw w ramach statutu mieści się w kompetencji organów uczelni z kilku powodów. W pierwszej kolejności należy zauważyć, że wyliczenie w ramach art. 34 ustawy PoSzWiN nie ma charakteru wyczerpującego. Po drugie, wziąć pod uwagę trzeba, iż sprecyzowanie spraw ze stosunku pracy nauczycieli akademickich jest *sui generis* związane z funkcjonowaniem uczelni. W końcu po trzecie zaś, zastosowanie wykładni tekstualnej poszczególnych przepisów działu II rozdziału 5 ustawy PoSzWiN zawierających odesłania do statutu uczelni (zawarte m.in. w art. 113, art. 116 ust. 4, art. 119 ust.1 ustawy PoSzWiN) jednoznacznie przesądza o słuszności przedstawionego zapatrywania. Wobec powyższego należy przyjąć, iż niewątpliwie ustawodawca zezwala na objęcie regulacją statutową spraw ze stosunku pracy nauczycieli akademickich, jak i spraw z tym stosunkiem związanych. Tym samym przyznaje prawu statutowemu wiodącą rolę w płaszczyźnie kształtowania sytuacji prawnej nauczycieli akademickich. Niemniej jednak szczególnego podkreślenia wymaga kwestia pewnych ograniczeń materii prawa statutowego uczelni, które nie może zmieniać ani też naruszać pewnych kwestii uregulowanych przez ustawę PoSzWiN. Innymi słowy, kształtowanie sytuacji prawnej nauczycieli akademickich nie może odbywać się w oderwaniu od przepisów ustawowych, szczególnie tych o imperatywnym charakterze. Tak więc treść prawa statutowego uczelni determinowana jest głównie trzema czynnikami, tj. rodzajem spraw, które statut ma określać w „szczególności”, zakresem poszczególnych ustawowych delegacji oraz sprawami, które związane są z funkcjonowaniem uczelni.

2. POSTĘPOWANIE KONKURSOWE A PRAWO STATUTOWE UCZELNI

Skupiając uwagę na wiodącej roli prawa statutowego uczelni w normowaniu sytuacji prawnej nauczycieli akademickich, warto rozważyć je przez pryzmat obligatoryjnej delegacji konkursowej z art. 119 ust. 1 ustawy PoSzWiN do statutu uczelni⁵. Dotyczy ona ukształtowa-

⁴ W art. 34 ustawy PoSzWiN.

⁵ Ustawodawca ograniczył przeprowadzenie konkursu do pierwszego nawiązania stosunku pracy w danej uczelni z nauczycielem akademickim, na czas nieokreślony w wymiarze przekraczającym połowę pełnego wy-

nia trybu i warunków przeprowadzania konkursu, obligatoryjnie w uczelniach publicznych w razie zaistnienia pewnych przesłanek. Przesłanki te dotyczą pierwszego nawiązania w danej uczelni stosunku pracy z potencjalnym kandydatem na nauczyciela akademickiego (a nie zaś każdego pierwszego np. na danym stanowisku w uczelni), w przypadku umowy na czas nieokreślony lub określony dłuższy niż trzy miesiące, w wymiarze przekraczającym połowę pełnego wymiaru czasu pracy. Mając na uwadze powyższe, warto wskazać, iż ustawodawca bez względu na wystąpienie przesłanek warunkujących przeprowadzenie konkursu w uczelni publicznej dopuszcza wyjątki od określonej reguły. Tym samym ewentualny statutowo określony tryb i warunki postępowania konkursowego nie mają obligatoryjnego zastosowania do nauczycieli akademickich lub kandydatów na nauczycieli akademickich: podejmujących zatrudnienie w uczelniach niepublicznych; podejmujących zatrudnienie w wymiarze obejmującym połowę pełnego wymiaru czasu pracy; podejmujących zatrudnienie w okresie nie dłuższym niż trzy miesiące; podejmujących zatrudnienie w wyniku skierowania do pracy w uczelni na podstawie umowy zawartej z zagraniczną instytucją naukową; podejmujących zatrudnienie jako beneficjenta przedsięwzięcia, programu lub konkursu ogłoszonego przez Narodową Agencję Wymiany Akademickiej (NAWA), Narodowe Centrum Badań i Rozwoju (NCBiR), Narodowe Centrum Nauki (NCN) lub jako beneficjenta międzynarodowego konkursu na realizację projektu badawczego; podejmujących zatrudnienie na czas realizacji projektu badawczego lub dydaktycznego finansowanego ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej lub przez inny podmiot przyznający grant.

Analizując przepisy ustawowe mające pośredni wpływ na kształtowanie sytuacji prawnej nauczycieli akademickich, w kontekście statutowego trybu nawiązania, szczególną uwagę należy zwrócić na wprowadzenie przez ustawodawcę przesłanki, z zaistnieniem której, w przypadku świadczenia pracy przez nauczyciela akademickiego, w ramach umowy o pracę na czas określony może zostać zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony bez przeprowadzania postępowania konkursowego. Przesłanka ta dotyczy uzyskania pozytywnej oceny nauczyciela akademickiego. Innymi słowy, nauczyciel akademicki zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony, który uzyskał pozytywną ocenę, może zostać zatrudniony pierwszy raz na czas nieokreślony bez przeprowadzania konkursu, nawet jeśli wymiar jego zatrudnienia będzie przekraczać połowę pełnego wymiaru czasu pracy. Zasadne jest wskazać, iż fakultatywny charakter regulacji zawartej w art. 117 ust. 3 ustawy PoSzWiN wyklucza skuteczność dochodzenia ewentualnego roszczenia przez nauczyciela akademickiego posiadającego pozytywną ocenę o nawiązanie stosunku pracy z pominięciem trybu i warunków konkursu.

Niemniej jednak istotne z punktu widzenia sytuacji prawnej nauczyciela akademickiego kłopotliwe jest to, iż ustawodawca nie precyzuje, kto ma decydować o rezygnacji z przeprowadzania procedury konkursowej. Mając na uwadze zakres ustawowych zadań przekazanych dla rektora⁶, uzasadnione jest przyjąć, iż uprawnionym organem jest rektor jako podmiot, który prowadzi politykę kadrową w uczelni. W świetle powyższego powstaje pytanie, kto jest uprawniony do wystąpienia z wnioskiem o nawiązanie stosunku pracy z pominięciem procedury konkursowej.

miaru czasu pracy, lub na czas określony dłuższy niż 3 miesiące (a nie jak dotychczas prawie każdego, którego wymiar przekraczał połowę pełnego wymiaru czasu pracy). Od zasady tej wprowadził wyjątki w ramach art. 119 ust. 2, art. 117 ust. 3 oraz art. 23 ust. 2 pkt 7 ustawy PoSzWiN.

⁶ W szczególności w ramach art. 23 ust. 2 pkt 7 ustawy PoSzWiN.

W mojej ocenie takowe prawo powinno przysługiwać zarówno nauczycielowi akademickiemu, jak i jego bezpośredniemu przełożonemu, a wszystkie formalne kwestie związane z zaistnieniem przywołanych sytuacji winny zostać określone w statucie uczelni (np. termin wniesienia wniosku, termin ustosunkowania się przez rektora, ewentualne uzasadnienie odmowy zgody na nawiązanie stosunku pracy z pominięciem konkursu). W kontekście prowadzonych rozważań warto również wspomnieć o ustawowo sprecyzowanym obowiązku odnośnie do wskazania *explicite* terminu przez uczelnię publiczną, na udostępnienie informacji o mającym się odbyć konkursie. Ustawodawca wskazał trzydziestodniowy termin na podanie informacji odpowiednio przed konkursem oraz taki sam na podanie wyniku konkursu wraz z uzasadnieniem od jego zakończenia. Wskazane informacje powinny zostać udostępnione w BIP na stronach podmiotowych uczelni, ministra oraz ministra nadzorującego uczelnię. Informację o konkursie uczelnia jest zobligowana udostępnić także w języku angielskim na stronach internetowych Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców, przeznaczonym do publikacji ofert pracy dla naukowców, również w terminie 30 dni przed konkursem. Przywołana ustawowa regulacja z perspektywy potencjalnych kandydatów na nauczycieli akademickich jak i nauczycieli akademickich kandydatów na określone stanowiska na tle zróżnicowanych znacznie terminów (między dniem ogłoszenia konkursu a jego rozpoczęciem), występujących w poszczególnych statutach uczelni na przełomie sprzed wejścia w życie ustawy PoSzWiN, zasługuje na aprobatę. Poprzedni stan normatywny, tj. przed 2018 rokiem, z punktu widzenia kandydatów na nauczycieli akademickich nie był sprawiedliwym rozwiązaniem. Stosunkowo krótkie terminy, np. 14-dniowe na tle zdecydowanie dłuższych, nawet i 30-dniowych, nader istotnie nie tyle dyferencjowały, co w zasadzie bezzasadnie różnicowały status prawny nauczycieli akademickich jako kandydatów na określone stanowiska oraz kandydatów na nauczycieli akademickich.

Mając na uwadze zasady konkursowe, kreowane głównie przez prawo statutowe przez pryzmat prawa ustawowego, zasadne jest zwrócić uwagę, iż *ustawodawca* nie określa skutków prawnych związanych m.in. z brakiem realizacji obligatoryjnej delegacji w statucie uczelni jak i ewentualnych naruszeń w ramach tej powinności. Ogranicza się do odesłania zasadności stosowania przepisów kodeksu pracy⁷ w sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni, nieuregulowanych w ustawie, pomijając jednocześnie rolę statutu uczelni. Tego rodzaju brak konsekwencji ustawodawcy należy ocenić nader negatywnie choćby ze względu na umniejszanie roli prawa statutowego, co w praktycznym wymiarze może prowadzić do wadliwości oceny statusu prawnego konkretnego nauczyciela akademickiego jako strony akademickiego stosunku pracy. Skala naruszeń trybu i warunków konkursu może obejmować zarówno przypadki nawiązania stosunku pracy w charakterze nauczyciela akademickiego z osobą bez uprzedniego przeprowadzenia konkursu, jak i zatrudnienia nauczyciela akademickiego w wyniku postępowania dotkniętego wadami lub też nieuzasadnionego zakończenia konkursu w sytuacji, w której nie został spełniony podstawowy jego cel, czyli wyłonienia potencjalnego kandydata na nauczyciela akademickiego spełniającego w najwyższym stopniu wymogi ogłoszonego konkursu. Wady konkursu mogą dotyczyć m.in. zakresu statutowych wymogów jako dodatkowych, podstawy nawiązania, rodzaju umowy, niezasadnego dopuszczenia kandydata do konkursu, udziału w posiedzeniu komisji osób nieuprawnionych, skrócenia terminu ogłoszenia konkur-

⁷ Dodatkowo należy zauważyć, iż spory o roszczenia ze stosunku pracy pracownika uczelni objęto kognicją sądów pracy (art. 147 ust. 2 PoSzWiN).

su, pominięcia wymaganych publikatorów o konkursie, podjęcia rozstrzygnięcia z naruszeniem ustalonych w statucie zasad głosowania. Przywołane przykładowo rodzaje naruszeń trybu i warunków konkursu mogą stanowić podstawę roszczeń zarówno w wymiarze legalności przeprowadzenia konkursu, jak i zbadania jego zasadności. Uzasadnione jest również rozpoznanie przez sąd pracy niezasadności ewentualnego wygaszenia konkursu, w sytuacji kiedy nie został rozstrzygnięty. W przywołanym przypadku w zależności od konkretnych okoliczności, zarówno uczestnikowi konkursu, jak i potencjalnemu kandydatowi na nauczyciela akademickiego jako stronie sporu może przysługiwać roszczenie o unieważnienie konkursu, o odszkodowanie, zaś kandydatowi, który wygrał konkurs, powództwo o nawiązanie stosunku pracy, jeśli potrzeba nawiązania stosunku pracy z nowym pracownikiem w charakterze nauczyciela akademickiego nadal istnieje. Przywołane zapatrywanie w odniesieniu do nauczyciela akademickiego jako kandydata na określone stanowisko *explicite* można oprzeć na normie z art. 147 PoSzWiN, zaś w stosunku do kandydata starającego się o status nauczyciela akademickiego po raz pierwszy takiej jednoznaczności już nie ma. Wobec powyższego ustawodawca powinien ujednoclić stan prawny w przywołanym zakresie, co zlikwiduje rozbieżne stanowisko judykatury.

W świetle prowadzonych rozważań należy wskazać, że uchybienie w zakresie trybu i warunków postępowania konkursowego określonego w statucie uczelni lub w odniesieniu do przepisów ustawowych z art. 119 (np. nieprzeprowadzenie konkursu, kiedy zachodziły ku temu przesłanki) nie powinno mieć wpływu na skuteczność (ważność) nawiązania stosunku pracy w akademickim prawie pracy do momentu np. jego rozwiązania w sposób, który powinien zostać *de lege ferenda* uregulowany na gruncie ustawy PoSzWiN.

3. DODATKOWE WYMOGI W PRAWIE STATUTOWYM UCZELNI

Kolejną, nader istotną kwestią mającą wpływ na kształtowanie statusu prawnego nauczycieli akademickich, jest niewątpliwie możliwość formułowania przez prawo statutowe dodatkowych wymogów niezbędnych do zajmowania ustawowo wyznaczonych stanowisk, jak również wprowadzania nowych stanowisk i odpowiednich do nich wymagań⁸. Osobliwością regulacji ustawowych jest zakres fakultatywnych delegacji do statutu uczelni poprzedzających etap nawiązania stosunku pracy nauczycieli akademickich, które ustawodawca zawarł w ramach art. 116 ust. 4 pkt 1 i pkt 2 ustawy PoSzWiN. Pierwsza dotyczy możliwości określania przez statut uczelni innych niż wskazane w ustawie stanowiska dla nauczycieli akademickich oraz wymogów kwalifikacyjnych niezbędnych do ich zajmowania. Druga pozwala uczelni niejako na wprowadzenie dodatkowych wymagań kwalifikacyjnych, które są niezbędne do zajmowania stanowiska profesora, profesora uczelni, adiunkta i asystenta dla poszczególnych grup pracowników (dydaktycznych, badawczych i badawczo-dydaktycznych). Przy czym wymagania te jako dodatkowe nie mogą dotyczyć posiadania lub obowiązku uzyskania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora. Sposób przyjętej redakcji w ramach art. 116 ust. 4 pkt 1 sprawia, iż zakres wymogów niezbędnych do zajmowania nowych stanowisk wskazanych w statucie uczelni nie ma cechy „dodatkowości”, tak jak ma to miejsce na tle delegacji z pkt 2 przywołanego przepisu w stosunku do stanowisk ustawowych. Prawo uczelni do stano-

⁸ Mam tutaj na uwadze art. 116 ustawy PoSzWiN.

wienia w ramach statutu dodatkowych wymogów kwalifikacyjnych sprowadza się w pierwszej kolejności do możliwości zaproponowania tychże przez rektora jako organu przygotowującego projekt statutu, które podlegają opinii rady uczelni oraz związków zawodowych na etapie poprzedzającym proces uchwalenia treści statutu przez senat. Bezsprzecznie raz jeszcze podkreślić trzeba, iż statutowe dodatkowe wymogi nie mogą zaniżyć ani też w żaden sposób omijać wymogów ustawowych z art. 113 ustawy PoSzWiN⁹, gdyż mogą dotyczyć tylko wymogów kwalifikacyjnych. Z perspektywy organów uczelni jak i potencjalnych kandydatów na nauczycieli akademickich i nauczycieli akademickich istotne jest to, aby wprowadzenie dodatkowych wymogów szczegółowych (wymagań kwalifikacyjnych) miało za podstawę obiektywnie dające się uzasadnić powody. Wówczas postanowienia statutu uczelni w przywołanym zakresie będą wyrazem dyferencjacji z zakresu nawiązania w akademickim prawie pracy. W przypadku braku racjonalnych argumentów na wprowadzenie dyferencjacji przywołane postanowienia będą niczym innym jak niesprawiedliwym różnicowaniem statusu kandydatów na nauczycieli akademickich w ogóle i nauczycieli akademickich jako kandydatów na określone stanowiska. Analogiczny wniosek do przedstawionego będzie można postawić w przypadku, kiedy organy uczelni, wprowadzając w statucie uczelni inne (nowe) stanowiska niż określone ustawowo, formułują wymogi, które nie mają za podstawę uzasadnione kryterium.

Wykładnia przepisów ustawy PoSzWiN jako aktu będącego oparciem dla prawa statutowego każdej uczelni prowadzi do wniosku, iż ustawodawca zrezygnował w ramach ustawy z limitowania zatrudnienia na stanowisku asystenta dla osób nieposiadających stopnia doktora i na stanowisku adiunkta dla osób nieposiadających stopnia doktora habilitowanego. Wobec powyższego zasadnym jest podkreślić, iż w ramach akademickiego prawa pracy ustawodawca zrezygnował ze stosowania w istocie umowy rezultatu. Ponadto jak już sygnalizowałam, przepisy ustawowe *expressis verbis* wyłączają spod regulacji statutowej w ramach dodatkowych kwalifikacji posiadanie lub obowiązek uzyskania tytułu profesora. Powyższe nie oznacza jednak, że ustawodawca zrezygnował z dyscyplinowania kadry akademickiej w zakresie zdobywania wyższych kompetencji zawodowych. Świadczy o tym niewątpliwie ustawowy obowiązek kierowany do nauczycieli akademickich w zakresie stałego podnoszenia kompetencji zawodowych umiejscowiony w ramach art. 115 ust. 2 PoSzWiN. Obowiązek ten dotyczy zarówno nauczycieli akademickich uczelni publicznych, jak i niepublicznych. Na tle tekstualnej wykładni art. 115 ust. 2 powstaje pytanie, czy zakresem podmiotowym obejmuje również nauczycieli akademickich jako pracowników oznaczonych w ust. 1 powołanego artykułu poszczególnych grup pracowników uczelni, dla których uczelnia nie jest podstawowym miejscem pracy, jak i tych, którzy pobierają świadczenia emerytalne. Odpowiedź na postawione pytanie wydaje się być twierdząca nie tylko z punktu widzenia zakresu przedmiotowego, ale również z punktu widzenia wypracowanych idei bolońskich, jak również unijnego programu – „uczenia się przez całe życie”, z którym nierozzerwalnie związane jest ustawiczne podnoszenie kompetencji zawodowych.

Analiza prawa statutowego kilkudziesięciu uczelni wykazała wprowadzanie wymogów o charakterze etycznym, przy zastosowaniu zróżnicowanej terminologii, np. nienaganna postawa etyczna, wysoki poziom etyczny, wymóg nieprzewodzenia działalności godzącej w in-

⁹ Nauczycielem akademickim może być osoba, która posiada kwalifikacje określone w ustawie i w statucie, nie została ukarana karą dyscyplinarną, o której mowa w art. 276 ust. 1 pkt 7 i 8 oraz taka, która spełnia wymagania, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 1-3.

teresy uczelni, wysoki poziom etyki zawodowej. Wspólnym mianownikiem powołanych wymogów niewątpliwie jest zakaz takiego postępowania, które by uchybiało obowiązkowi nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczyciela akademickiego ujmowanego w kategoriach „nieposzlakowanej opinii”, w związku z kształceniem i wychowywaniem studentów. W tym kontekście warto wskazać, iż wymogi dotyczące m.in. postawy etycznej, odpowiedzialności zawodowej, profesjonalnego podejścia, zaangażowania społecznego, zasad dobrej praktyki w badaniach naukowych statuowane są w aktach o wymiarze europejskim w ramach Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych oraz Europejskiej Karty Naukowca. Z tych względów wymogi o charakterze etycznym dla nauczycieli akademickich powinny zostać wyrażone *expilcite* w ramach ustawowych wymogów ogólnych pragmatyki akademickiej, są bowiem wkomponowane niejako w całość funkcjonowania szkolnictwa wyższego i nauki. Dodatkowo dostrzec należy pozytywny praktyczny wymiar umieszczenia statutu uczelni wśród aktów, których wymogi kandydat na nauczyciela akademickiego obok ustawowych musi spełniać w celu pozyskania statusu nauczyciela akademickiego w ramach art. 113 ust. 1 ustawy PoSzWiN. Kierowany jest on do osób, które status nauczyciela akademickiego już posiadają, co jednoznacznie wynika z tekstualnej wykładni art. 124 ustawy PoSzWiN. Jako jeden z powodów wygaśnięcia umowy o pracę z nauczycielem akademickim ustawodawca jednoznacznie wskazał zaprzestanie spełniania wymagań ustawowych¹⁰, o których mowa w art. 113.

Na koniec rozważań dotyczących dodatkowych wymogów regulowanych przez prawo statutowe podzielić należy panujący pogląd odnośnie do tego, że potrzeba ustawowego delegowania dodatkowych wymogów do statutu jest zakorzeniona w słusznym przekonaniu co do szkodliwości szczegółowego normowania dodatkowych kwestii na gruncie ustawowym, w myśl maksymy *de minimis non curat lex*.

Mając na uwadze kluczową rolę prawa statutowego przyznaną przez prawo ustawowe, zasadne jest raz jeszcze podkreślić nader istotną kwestię. O ile statut uczelni na mocy fakultatywnej delegacji ustawowej¹¹ może dla nauczycieli akademickich i kandydatów na nauczycieli akademickich wprowadzać nowe stanowiska oprócz wskazanych w ustawie i ustalać wymogi, jak również dla stanowisk ustawowych może określać dodatkowe wymogi¹², o tyle nie może zmieniać, zaniżać czy stanowić obejście ustawowych wymogów z art. 113 ustawy PoSzWiN, jak również wprowadzać innej podstawy nawiązania stosunku pracy dla nauczycieli akademickich.

W kontekście treści prawa statutowego powstającego z mocy ustawy warto na marginesie przytoczyć regulacje ustawowe, których prawo statutowe nie może w sposób odmienny kształtować, a które to różnicują status prawny nauczycieli akademickich będących sędziami SN, NSA i TK (w tym w stanie spoczynku) na tle pozostałych nauczycieli akademickich. Szczególną uwagę zwraca zaś powołany argument w uzasadnieniu senackiej poprawki, co do celu przyjętego rozwiązania jako wzmocnienia niezależności sędziów SN, NSA i TK. Zasadność *ex lege* przyznania wskazanym osobom dożywotniego statusu nauczyciela akademickiego, z perspektywy negatywnej oceny lub ocen, zwłaszcza w dydaktycznym wymiarze, należy

¹⁰ Zob. art. 113 ustawy PoSzWiN.

¹¹ Zob. art. 116 ust. 4 pkt 1 ustawy PoSzWiN.

¹² Zob. art. 116 ust. 4 pkt 2 ustawy PoSzWiN.

uznać za nader dyskusyjną. Być może *ratio legis* zostało podyktowane reformą sądownictwa w Polsce, a przyznanie zwiększonej ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę oraz zmianą warunków pracy nauczyciela akademickiego będącego sędzią SN, TK, NSA sprowadza się do quasi-odszkodowania za skrócenie kadencji w organach sądowych i przedwczesny stan spoczynku. Jednakże aby przywołane argumenty uznać za słuszne, to niewątpliwie ustawodawca powinien wzmocnić niezależność wszystkich sędziów wskazanych organów, a nie tylko tych, którzy posiadają status nauczyciela akademickiego. W świetle powyższego uzasadnione jest przyjęcie, iż regulacja ustawowa z jednej strony prowadzi do uprzywilejowania pozycji nauczycieli akademickich będących sędziami SN, TK i NSA, z drugiej zaś do różnicowania sędziów tych sądów ze względu na podane w uzasadnieniu do poprawki Senatu RP – „wzmocnione kryterium niezależności sędziów” będących nauczycielami akademickimi.

4. ORGAN USTAWOWO UPRAWNIONY DO NAWIĄZANIA STOSUNKU PRACY Z NAUCZYCIELEM AKADEMICKIM A PRAWO STATUTOWE

Analizując tematykę związaną z pozycją i rolą prawa statutowego uczelni, warto wspomnieć o nader ważnej kwestii powiązanej niejako pośrednio z sytuacją prawną nauczycieli akademickich, a ściślej z jej praktycznym wymiarem. Zgodnie z regulacjami ustawy PoSzWiN organem uprawnionym do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy jest rektor uczelni, zaś do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do rektora uczelni publicznej – przewodniczący rady uczelni, a w uczelni niepublicznej – założyciel. Wobec powyższego prawo statutowe uczelni na mocy swoich postanowień nie może wskazywać organów zmieniających przez cedowanie czynności z zakresu prawa pracy w drodze podziału ogólnych czynności na inne podmioty. Niektóre uczelnie publiczne jednak zdecydowały się na obejście ustawowych regulacji w przywołanym zakresie, co zostało poddane analizie sądowej. Stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w uzasadnieniu do wyroku z dnia 20 marca 2018¹³ potwierdziło brak podstaw do określania w statucie uczelni publicznej organu uprawnionego do nawiązania (i rozwiązania) stosunku pracy z nauczycielami akademickimi ze względu na to, iż jest nim rektor jako organ ustawowo wskazany. Niemniej jednak zdaniem Sądu Najwyższego niezwykle istotne i konieczne jest odróżnienie niezgodnego z ustawą PoSzWiN przekazania przez rektora innemu podmiotowi czynności w kwestii nawiązywania (i rozwiązywania) stosunku pracy z nauczycielami akademickimi¹⁴ od pełnomocnictwa szczególnego w konkretnej sprawie odnośnie do konkretnej osoby w jego imieniu. Mając na uwadze przywołane stanowisko, zasadne jest zwrócić uwagę, iż za dopuszczalne w akademickim prawie pracy uznał on w rozpoznawanej sprawie stosowanie pełnomocnictwa, o którym mowa w art. 96 k.c. Z praktycznego punktu widzenia stanowisko judykatury w końcowej fazie formalnej etapu nawiązania, czyli złożenia podpisu na akcie kreującym stosunek pracy z nauczycielem akademickim, nie będzie aż tak istotne jak przy skuteczności jego rozwiązania.

¹³ Zob. wyrok SN z dnia 20 marca 2018, I PK 10/17, LEX nr 2521607.

¹⁴ Zob. wyrok z 11 kwietnia 2013, I PK 259/12, LEX nr 1425626.

PODSUMOWANIE

Rola statutu uczelni z prakseologicznego punktu widzenia w świetle stosunkowo nowych¹⁵ regulacji ustawowych została umocniona i niejako poszerzona. Bezspornie należy przyjąć, iż statut uczelni bez względu na swój, co prawda pozaustawowy charakter, pełni specyficzną i swoistą rolę w kształtowaniu statusu prawnego nauczycieli akademickich i kandydatów na nauczycieli akademickich. Postanowienia statutu uczelni w zakresie regulacji towarzyszących nawiązaniu stosunku pracy nauczycieli akademickich, powstałe nie tylko na mocy poszczególnych delegacji ustawowych, niewątpliwie determinują status prawny nauczycieli akademickich w niej zatrudnionych. To właśnie materia prawa statutowego w niektórych sytuacjach ma pierwszeństwo stosowania przed prawem ustawowym, przez co pośrednio może prowadzić do dyferencjacji statusu prawnego nauczycieli akademickich. Wiodąca moc postanowień statutowych ma nie tylko przełożenie na stosunki wewnętrzne panujące w uczelni, ale również na funkcję, jaką prawo statutowe pełni pro foro externo. Ponadto umieszczenie przez ustawodawcę statutów, w tym statutu uczelni, wśród autonomicznych źródeł prawa pracy¹⁶, jako aktów właściwych do określania praw i obowiązków stron stosunku pracy oraz przyznanie organom uczelni uprawnienia do regulowania spraw związanych z funkcjonowaniem uczelni, wpływa na ich kluczową i wiodącą rolę w obszarze akademickiego prawa pracy. Ocena sytuacji prawnej nauczyciela akademickiego, w razie ewentualnego sporu, powinna odbywać się w pierwszej kolejności przy uwzględnieniu wykładni prawa statutowego przez pryzmat prawa ustawowego. Nieuwzględnienie postanowień statutu uczelni w procesie wykładni poszczególnych rozwiązań ustawowych podczas rozstrzygania sporów ze stosunku pracy nauczycieli akademickich, w istocie prowadzi nie tylko do jej fragmentaryczności, ale również w niektórych przypadkach do jej wadliwości. Pełne zrozumienie unormowań prawnych statutowo-ustawowych dotyczących zasad towarzyszących nawiązaniu stosunku pracy nauczycieli akademickich możliwe jest tylko wówczas, jeśli analizie wykładni norm ustawowych towarzyszyć będzie jednocześnie analiza prawa statutowego uczelni. Tym samym postanowienia statutowe w niektórych obszarach akademickiego prawa pracy będą odgrywać wiodącą rolę nie tylko dla ogólnego funkcjonowania uczelni, ale także w odniesieniu do kształtowania sytuacji prawnej nauczycieli akademickich. Prymat pierwszeństwa stosowalności prawa statutowego uczelni dla kreowania statusu prawnego nauczycieli akademickich w niej zatrudnionych oderwany jest od uniwersalnej hierarchii źródeł prawa pracy. Innymi słowy, naczelną regułą systemu prawa – *lex superior derogat legi inferiori*, w prawie pracy nie znajduje zastosowania, gdyż relacjami internormatywnymi w systemie prawa pracy rządzi zasada uprzywilejowania pracownika¹⁷, zwana również zasadą korzystności¹⁸. W praktycznym wymiarze dla nauczycieli akademickich ma ona znaczenie w tym sensie, iż prawo statutowe nie tyle ma regulować ich status prawny w sposób

¹⁵ Mając na względzie ustawowe zobligowanie uczelni do dostosowania prawa statutowego uczelni w ciągu roku od wejścia w życie nowych przepisów, zauważyć trzeba, że nowe lub zmodyfikowane statuty funkcjonują od niespełna dwóch lat i ustawicznie podlegają aktualizacji.

¹⁶ Charakter statutów jako źródeł autonomicznego prawa pracy potwierdził Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 10 czerwca 2003, SK 37/20, OTK – A 2003, nr 6, poz. 53.

¹⁷ Zob. K.W. Baran, *Z problematyki źródeł prawa pracy*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, Kraków 2010, s. 21; J. Stelina, *Charakter norm prawa pracy*, [w:] *System prawa pracy*, t. I: *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 630 i n.

¹⁸ Zob. A. Dral, *Właściwości prawa pracy. Uprzywilejowanie pracownika oraz występowanie norm prawnych o szczególnym charakterze*, [w:] *System prawa pracy*, t. I: *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 537 i n.

bardziej korzystny, ile w sposób nie mniej korzystny niż prawo ustawowe¹⁹. Oparciem dla takiego zapatrywania jest bezsprzecznie regulacja z art. 9 Kodeksu pracy postrzegana przez pryzmat niektórych przepisów ustawy PoSzWiN.

W obszarze akademickiego prawa pracy należy pamiętać również o tym, iż wiodącą rolę w kształtowaniu statusu prawnego nauczycieli akademickich danej uczelni będą miały nie mniej korzystne postanowienia prawa statutowego na tle prawa ustawowego. Z kolei korzystniejsze regulacje prawa statutowego, ale pozostające w sprzeczności z imperatywnymi przepisami ustawy PoSzWiN, nie mogą posiadać waloru wiodącego ani też żadnego innego w kształtowaniu statusu prawnego nauczycieli akademickich²⁰.

Reasumując przeprowadzone wywody, należy podkreślić niezwykle istotną, a w niektórych aspektach kluczową rolę prawa statutowego właściwego dla danej uczelni w *plaszczyźnie kształtowania* statusu prawnopracowniczego nauczycieli akademickich.

Bibliografia

Literatura:

Baran K.W., *Nawiązanie umownego stosunku pracy*, [w:] *System prawa pracy*, t. II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.

Baran K.W., *Z problematyki źródeł prawa pracy*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A.M. Świątkowski, Kraków 2010.

Baran K.W., *Źródła prawa pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I: *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010.

Ćwiertniak B.M., *O procesach przemian pragmatyk zawodowych w ostatnim dziesięcioleciu (kilka refleksji)*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora H. Lewandowskiego*, red. Z. Góralski, Warszawa 2009.

Dral A., *Właściwości prawa pracy. Uprzywilejowanie pracownika oraz występowanie norm prawnych o szczególnym charakterze*, [w:] *System prawa pracy*, t. I: *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.

Goździewicz G., *Rola statutu szkoły wyższej w kształtowaniu statusu prawnego nauczycieli akademickich (wybrane zagadnienia)*, [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015.

Leja A., *Utrata nieposzlakowanej opinii versus nieskazitelny charakter na przykładzie urzędnika służby cywilnej*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A.M. Świątkowski, Kraków 2014.

Liszczyński T., *Rekodyfikacja prawa pracy a pragmatyki pracownicze*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1989, nr 6.
Matyjas-Lysakowska P., *Statut szkoły wyższej jako źródło prawa pracy*, Warszawa 2016.

Piątkowski J., *Kodeks pracy a ustawa prawo o szkolnictwie wyższym*, [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015.

Piątkowski J., *Modele zatrudniania pracowników*, „Przegląd Organizacji” 2010, nr 3.

¹⁹ Zob. A. Sobczyk, *Sposoby ujęcia prawa – zasada uprzywilejowania a publiczne prawo pracy*, [w:] *System prawa pracy...*, s. 615.

²⁰ O potrzebie zgodności postanowień statutu z przepisami ustawowymi sygnalizowało niejednokrotnie orzecznictwo, zob. w szczególności wyrok SN z dnia 19 marca 2008 r., I PK 227/07, LEX nr 465978; wyrok SN z 4 grudnia 2008 r., II PK 155/08, OSNP nr 11-12/2010, poz. 135.

Płażek S., *Nabór na stanowiska urzędnicze w samorządzie terytorialnym – uwagi krytyczne*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2012, nr 3.

Sobczyk A., *Sposoby ujęcia prawa – zasada uprzywilejowania a publiczne prawo pracy*, [w:] *System prawa pracy*, t. II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.

Stelina J., *Charakter norm prawa pracy*, [w:] *System prawa pracy*, t. I: *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.

Węgrzyn A., *Węzłowe problemy dotyczące zatrudnienia w szkołach wyższych w oparciu o znowelizowane przepisy ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z porównaniem do założeń projektowych*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A.M. Świątkowski, Kraków 2011.

Węgrzyn A., *Z problematyki statutowych wymogów warunkujących nawiązanie stosunku pracy na stanowisku asystenta w szkołach wyższych*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A.M. Świątkowski, Kraków 2014.

Włodarczyk M., *Swoiste źródła prawa pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I: *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010.

Orzecznictwo:

Wyrok TK z dnia 10 czerwca 2003, SK 37/20, OTK – A 2003, nr 6, poz. 53.

Wyrok SN z dnia 20 marca 2018, I PK 10/17, LEX nr 2521607.

Wyrok SN z 11 kwietnia 2013, I PK 259/12, LEX nr 1425626.