

Received: 5.01.2021  
Accepted: 30.04.2021  
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa  
Annals of The Administration and Law  
2021, XXI, z. specjalny: s. 455- 464  
ISSN: 1644-9126  
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6184  
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Paulina Daniluk\*  
Nr ORCID:0000-0001-9533-1205

## USTANIE STOSUNKU PRACY NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO

### TERMINATION OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP OF AN ACADEMIC TEACHER

**Streszczenie:** Przedmiotem artykułu jest analiza zmian w zakresie przesłanek oraz trybu, w jakim następuje rozwiązanie i wygaśnięcie stosunku pracy nauczycieli akademickich na gruncie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i zastępującej ten akt ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Nawiązanie stosunku pracy z nauczycielami akademickimi na gruncie uchylonej ustawy następowało na podstawie mianowania lub umowy o pracę. W zależności od podstawy nawiązania stosunku pracy odmiennie prezentowały się również kwestie możliwości rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim. Skutkiem wprowadzenia nowych regulacji w przedmiocie zakończenia stosunku pracy nauczyciela akademickiego jest zrównanie w tym zakresie sytuacji nauczycieli mianowanych i kontraktowych i tym samym osłabienie ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy nauczycieli mianowanych.

**Słowa kluczowe:** stosunek pracy, rozwiązanie, ustanie, nauczyciel akademicki, mianowany, kontraktowy

**Summary:** The subject of the article is an analysis of changes in the procedure in which the termination and expiry of the employment relationship of academic teachers takes place on the basis of the Act on Higher Education and the Act on Higher Education and Science replacing this act. On the basis of the repealed act the employment relationship with academic teachers was established on the basis of an appointment or an employment contract. Depending on the basis for establishing the employment relationship, the issues of the possibility of terminating the employment relationship with an academic teacher were also different. The result of the introduction of new regulations on termination of the employment relationship of an academic teacher is the equalization of the situation of appointed and contract teachers in this respect, and thus weakening the protection against termination of employment of appointed teachers.

**Keywords:** employment relationship, termination, expiry, academic teacher, appointed, contract teacher

---

\* dr; Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: paulina-daniluk@wp.pl

## WSTĘP

Celem niniejszego artykułu jest analiza procesu unifikacji stosunków pracy nauczycieli akademickich nawiązanych na podstawie mianowania oraz umowy o pracę, będącego efektem wejścia w życie w dniu 1 października 2018 roku ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce<sup>1</sup>. Przedmiotem podjętych badań są przesłanki i tryb, w jakim następuje rozwiązanie i wygaśnięcie stosunku pracy obu grup zatrudnionych na gruncie uchylonej ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym<sup>2</sup> i zastępującej ten akt ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

## 1. USTANIE STOSUNKU PRACY NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO WEDŁUG USTAWY PRAWO O SZKOLNICTWIE WYŻSZYM

Obowiązująca do 30 września 2018 roku ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym przewidywała dwie podstawy nawiązania stosunku pracy z nauczycielami akademickimi: mianowanie i umowę o pracę. W zależności od trybu nawiązania stosunku pracy odmiennie prezentowały się również kwestie możliwości rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim. W przypadku nauczycieli mianowanych art. 123 ust. 1 p.s.w. przewidywał możliwość rozwiązania stosunku pracy w drodze porozumienia stron, przez wypowiedzenie dokonane przez jedną ze stron, bądź bez wypowiedzenia.

Jednym ze szczegółowo uregulowanych w p.s.w. sposobów rozwiązania stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego było wypowiedzenie. Ustawa ta wskazywała zarówno katalog przesłanek fakultatywnych, których wystąpienie uprawniało rektora do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, jak również określała jedną przesłankę obligatoryjną, której wystąpienie zobowiązywało rektora do wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy. Rektor obligatoryjnie rozwiązywał za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania przez niego dwóch kolejnych negatywnych ocen okresowych. Możliwość fakultatywnego rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z mianowania istniała natomiast w przypadku czasowej niezdolności do pracy nauczyciela akademickiego spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekraczał okres zasiłkowy, a w przypadku stwierdzenia przez uprawnionego lekarza poprawy stanu zdrowia i możliwości powrotu do pracy, jeżeli okres ten przekraczał dwa lata. Ponadto analogiczne uprawnienie przysługiwało rektorowi również w przypadku wszczęcia postępowania w sprawie likwidacji uczelni, otrzymania przez nauczyciela akademickiego negatywnej oceny okresowej bądź podjęcia lub wykonywania przez niego dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora. Dodatkowo art. 125 p.s.w. stanowił, iż stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim mógł być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni. Należy zatem przyjąć, że katalog przesłanek fakultatywnych z art. 124 ust. 1 p.s.w. stanowił jedynie przykładowe wskazanie okoliczności uzasadniających wypowiedzenie stosunku pracy<sup>3</sup>. Wyliczenie to miało charakter informacyjny,

<sup>1</sup> Dz.U. z 2020 r., poz. 85; dalej: p.s.w.n.

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. (Dz.U. z 2017 r., poz. 2183); dalej: p.s.w.

<sup>3</sup> Por. A. Ziętek-Capiga, *Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim z „innych ważnych przyczyn” w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015, s. 391.

jako że po pierwsze, stanowiło wzorzec dla oceny w zakresie tego, co należy rozumieć pod pojęciem „innych ważnych przyczyn” – czyli przyczyn tożsamy, jeśli chodzi o ciężar, doniosłość czy okoliczności, a po drugie, katalog ten wyłączał w zakresie enumeratywnie wskazanych w nim okoliczności konieczność zasięgnięcia opinii kolegialnego organu uczelni<sup>4</sup>.

Powstaje zatem pytanie, czy ów otwarty katalog przesłanek rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim stał w sprzeczności z obowiązującym w doktrynie poglądem o większej stabilności stosunków pracy z mianowania. Skoro bowiem podstawą wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela mianowanego może być każda ważna przyczyna, to czy tym samym nie dochodziło do faktycznego zrównania pozycji obu grup nauczycieli, tj. mianowanych i kontraktowych, w kontekście rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem. Niewątpliwie otwarcie katalogu przesłanek poprzez zastosowane w art. 125 p.s.w. klauzuli „innych ważnych przyczyn” osłabiło nieco ochronę trwałości stosunku pracy, doprowadzając *de facto* do tego, iż możliwość rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim charakteryzowała się znaczną elastycznością, dowolnością i pojemnością<sup>5</sup>. Niemniej jednak należy zauważyć, iż ustawowa przesłanka „innych ważnych okoliczności” nie była tożsama ze sformułowaniem z art. 45 § 1 k.p. wskazującym na „uzasadnione przyczyny” rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony za wypowiedzeniem<sup>6</sup>. W orzecznictwie podkreśla się bowiem, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista, lecz nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości<sup>7</sup>. Można zatem uznać, że użyta w art. 125 p.s.w. terminologia stawiała w stosunku do przyczyny mogącej stanowić przesłankę wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu wymóg szczególnej wagi lub nadzwyczajnej doniosłości, a pryzmatem, przez jaki owa doniosłość powinna być oceniana, było wyliczenie w art. 124 ust. 1 p.s.w. przesłanek fakultatywnych. Oba przepisy powinny być zatem interpretowane łącznie w celu oceny poziomu ochrony trwałości stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego.

W tym kontekście powstaje pytanie, czy ocena „ważności przyczyny” powinna być pozostawiona uznaniu organu kolegialnego, czy powinien się on kierować pewnymi wytycznymi, oraz jakie kryteria powinny być wyznacznikiem „ważności” przyczyny z art. 125 p.s.w. Wydaje się, że każdorazowa ocena powinna wynikać z okoliczności danego przypadku. Sam przepis art. 125 p.s.w. wskazywał, że powinny to być sytuacje jednorazowe, nadzwyczajne czy też charakteryzujące się nadzwyczajną doniosłością<sup>8</sup>. Nic nie stoi na przeszkodzie, by o ważności przyczyny decydowały dodatkowo takie cechy jak konkretność, prawdziwość przyczyny, rodzaj naruszonych obowiązków, długotrwały charakter drobnych przewinień oraz wpływ, jaki dana przyczyna wywiera na fakt zatrudnienia w charakterze mianowanego nauczyciela akademickiego<sup>9</sup>. Potwierdzenie tego stanowiska znaleźć można w wyroku Sądu Najwyższego, zgodnie z którym przepis art. 125 p.s.w. nie daje pracodawcy prawa do typizacji generalnej

<sup>4</sup> P. Chmielnicki, P. Stec (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Warszawa 2017, s. 526 i n.

<sup>5</sup> K.W. Baran (red.), *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, Warszawa 2015, s. 132.

<sup>6</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 2009 r., sygn. akt I PK 228/08, LEX nr 515694.

<sup>7</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, LEX nr 33895.

<sup>8</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2010 r., II PK 166/09, LEX nr 852242; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024.

<sup>9</sup> P. Chmielnicki, P. Stec (red.), *Prawo...*, s. 526 i n.

klauzuli „innych ważnych przyczyn” przez wskazywanie w aktach autonomicznego prawa pracy (np. w statucie uczelni) okoliczności stanowiących uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy<sup>10</sup>. Decydujące znaczenie w tym zakresie ma ocena organów rozstrzygających spory ze stosunku pracy pracowników uczelni wyższych<sup>11</sup>.

Zgodnie z art. 128 ust. 1 p.s.w. rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następowało na zasadach określonych w Kodeksie pracy. W związku z powyższym wydaje się, że sytuacja mianowanych nauczycieli akademickich znacznie różniła się od sytuacji nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. W ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym nie określono w stosunku do nauczycieli kontraktowych chociażby przykładowego katalogu możliwych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a zatem – posiłkując się normami Kodeksu pracy – należy przyjąć, że możliwość taką rodziła każda uzasadniona przyczyna. Ocena takiej przyczyny powinna z kolei być dokonywana z uwzględnieniem obszernego dorobku judykatury w tym zakresie<sup>12</sup>. Należy przy tym zgodzić się ze stanowiskiem wyrażonym w literaturze, iż możliwe było stosowanie odnośnie do nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę *per analogiam* przyczyn wskazanych w art. 124 ust. 1 p.s.w., odnoszących się do mianowanych nauczycieli akademickich<sup>13</sup>. Trwałość stosunku pracy nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę była – w porównaniu do regulacji kodeksowej – dodatkowo osłabiona sposobem sformułowania art. 124 ust. 2 p.s.w. Mianowicie wykładnia *lege non distinguente* tego przepisu uzasadniała stosowanie w odniesieniu do nauczycieli kontraktowych obligatoryjnej przesłanki wypowiedzenia stosunku pracy, wyrażonej we wskazanym przepisie.

Sytuacja nauczycieli mianowanych kształtowała się także korzystniej od strony formalno-proceduralnej. Obowiązek uzyskania opinii organu kolegialnego uczelni w sytuacji rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z „innej ważnej przyczyny” niż zamieszczone w katalogu przesłanek fakultatywnych odnosił się zarówno do nauczycieli mianowanych na czas nieokreślony, jak i określony oraz był warunkiem skuteczności dokonanego wypowiedzenia. Natomiast podobna w swej istocie przewidziana w kodeksie pracy procedura konsultacji związkowych dotyczy tylko wypowiedzania umów o pracę na czas nieokreślony. Należy jednak podkreślić, że z uwagi na wyłącznie opiniodawczy charakter stanowiska organu kolegialnego uczelni opinia ta nie chroniła mianowanego nauczyciela akademickiego przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem, a jedynie wprowadzała po stronie pracodawcy dodatkowy obowiązek, którego niedopełnienie stanowiło naruszenie przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy, stwarzające możliwość wystąpienia z jednym z żądań wskazanych w art. 45k.p. w zw. z art. 136 ust. 1 p.s.w.<sup>14</sup>

Kolejnym sposobem zakończenia stosunku pracy z nauczycielem akademickim zatrudnionym na podstawie mianowania, szczegółowo uregulowanym w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym, było rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Ustawa ta wskazy-

<sup>10</sup> Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2010 roku, II PK 166/09, LEX nr 852242.

<sup>11</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 2009 r., I PK 228/08, LEX nr 515694.

<sup>12</sup> Uchwała całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, LEX nr 12880; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2016 r., II PK 246/15, LEX 2087097.

<sup>13</sup> M. Lekston, *Wypowiedzenie stosunku pracy w szkole wyższej*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 8, s. 402.

<sup>14</sup> P. Chmielnicki, P. Stec (red.), *Prawo...*, s. 526 i n.; por. L. Florek, *Uwagi w sprawie ustania stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015, s. 382.

wała obszerny katalog okoliczności uzasadniających zastosowanie tego trybu. Obejmował on dwa rodzaje przyczyn – przyczyny zawinione przez pracownika, tj.: dopuszczenie się wskazanych w przepisie czynów zabronionych stwierdzonych prawomocnym wyrokiem sądowym lub prawomocnym orzeczeniem komisji dyscyplinarnej, bądź skazanie prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne oraz przyczyny niezawinione, takie jak trwała utrata zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku, stwierdzona orzeczeniem lekarza orzecznika w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, jeżeli nie było możliwości zatrudnienia pracownika na innym stanowisku, odpowiednim do jego stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych, albo gdy nauczyciel odmawiał przejścia do takiej pracy, bądź też niedostarczenie w wyznaczonym terminie orzeczenia potwierdzającego zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku, wydanego przez lekarza prowadzącego badania okresowe lub kontrolne. Wykładnia literalna przepisu nakazuje uznać wskazane okoliczności za przesłanki fakultatywne, których zaistnienie jedynie upoważniało rektora do rozwiązania stosunku pracy. W odniesieniu do nauczycieli mianowanych wyłączono stosowanie przepisów kodeksu pracy w zakresie przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Odpowiednio należało jednak stosować przepisy dotyczące terminu, w ciągu którego rektor mógł podjąć decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim oraz obowiązku przeprowadzania konsultacji z zakładową organizacją związkową, tj. art. 52 § 2 i 3 k.p. w zw. z art. 5 k.p. i art. 136 ust. 1 p.s.w.<sup>15</sup> W stosunku do nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, zarówno w zakresie przesłanek, jak i trybu rozwiązania umowy, podlegała ogólnej regulacji kodeksowej, tj. art. 52, 53 i 55 k.p. w zw. z art. 128 ust. 1 p.s.w.

Innym sposobem zakończenia stosunku pracy było jego wygaśnięcie, czyli ustanie w następstwie zaistnienia zdarzenia innego niż złożenie oświadczenia woli jednej ze stron, z którym przepisy prawa wiążą taki skutek. Stwierdzenie wygaśnięcia dokonywane każdorazowo przez rektora miało charakter techniczny, następczy i deklaratoryjny. Tak więc niedokonanie tej czynności nie wpływało w żaden sposób na skutek zaistniałego zdarzenia, w postaci automatycznego wygaśnięcia stosunku pracy<sup>16</sup>.

Art. 127 p.s.w. wprowadzał zamknięty katalog okoliczności o zróżnicowanym charakterze, skutkujących wygaśnięciem stosunku pracy z mianowania. Z jednej strony były to okoliczności związane z zachowaniem nauczyciela mianowanego i dotyczyły naruszenia obowiązków pracowniczych lub zasad godności zawodu nauczyciela akademickiego, np. stwierdzenia, że mianowanie nastąpiło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów, prawomocnego orzeczenia przez sąd utraty praw publicznych czy też prawomocnego ukarania karą dyscyplinarną pozbawienia prawa wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na stałe lub na czas określony. Z drugiej zaś były to zdarzenia całkowicie niezależne od zachowania stron stosunku pracy, np. upływ okresu mianowania bądź śmierć nauczyciela akademickiego. Katalog przypadków wygaśnięcia stosunku pracy z mianowania został ujęty znacznie szerzej niż przewidziany w kodeksie pracy katalog przyczyn wygaśnięcia umowy o pracę. Na marginesie należy zauważyć, że wygaśnięcie stosunku pracy nie mogło nastąpić w innych przypadkach określonych np. w postanowieniach statutowych, ponieważ godziłoby to bezpośrednio w ochronną funkcję prawa pracy.

<sup>15</sup> H. Izdebski, J. M. Zieliński (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Warszawa 2015, s. 375.

<sup>16</sup> K.W. Baran (red.), *Akademickie prawo pracy...*, s. 186 i n.

W tym kontekście warto zwrócić uwagę na fakt, iż w pewnych sytuacjach ma miejsce silniejsza ochrona trwałości stosunku pracy nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w porównaniu z sytuacją nauczycieli mianowanych. Miało to miejsce np. w przypadku osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego określonego w art. 127 ust. 2 p.s.w. Okoliczność ta implikowała wygaśnięcie z mocy prawa stosunku pracy nauczyciela mianowanego, natomiast w odniesieniu do nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę fakt ten nie wywierał takiego skutku oraz nie stanowił podstawy do wypowiedzenia umowy o pracę<sup>17</sup>.

Problematyka wygaśnięcia stosunku pracy nauczyciela mianowanego nie została uregulowana w ustawie z 2005 r. w sposób kompleksowy. Zatem do mianowanych nauczycieli akademickich, których stosunek pracy wygasł z upływem trzymiesięcznego okresu nieobecności w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, powinno stosować się, zgodnie z regułą z art. 5 k.p. i art. 136 ust. 1 p.s.w., przepis art. 66 § 2 i 3 k.p. przewidujący obowiązek ponownego zatrudnienia nauczyciela akademickiego w sytuacji wydania wyroku uniewinniającego lub umorzenia postępowania karnego.

## 2. USTANIE STOSUNKU PRACY NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO WEDŁUG USTAWY PRAWO O SZKOLNICTWIE WYŻSZYM I NAUCE

Nowe regulacje w przedmiocie zakończenia stosunku pracy nauczyciela akademickiego zostały wprowadzone z dniem 1 października 2018 roku mocą ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Na wstępie rozważań warto zwrócić uwagę na fakt ujednoczenia podstaw nawiązania stosunku pracy. W obecnym stanie prawnym zrezygnowano z aktu mianowania na rzecz umowy o pracę, którą aktualnie można zawierać na czas nieokreślony lub określony do czterech lat. Ustawa z dnia 30 sierpnia 2018 roku Przepisy wprowadzające ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce<sup>18</sup> w art. 248 przewiduje jednakże, że pracownicy uczelni zatrudnieni w uczelniach na podstawie mianowania w dniu wejścia w życie nowej ustawy pozostają zatrudnieni w tej samej formie i na ten sam okres. Wyjątek dotyczy osób zatrudnionych przed dniem wejścia w życie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce na stanowisku docenta, na podstawie mianowania na czas nieokreślony. Osoby te pozostają na tym stanowisku do końca okresu wskazanego w akcie mianowania, jednak nie dłużej niż do końca roku akademickiego, w którym ukończyły 67. rok życia, jeżeli nabyły 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. Powstaje zatem pytanie o dopuszczalne sposoby i warunki zakończenia stosunku pracy nauczycieli mianowanych.

Zarówno w odniesieniu do stosunków pracy nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania jak i umowy o pracę, trwających w dniu wejścia w życie p.s.w.n., oraz zawartych w okresie od dnia wejścia w życie p.s.w.n. do dnia 31 grudnia 2018 roku, stosuje się, na podstawie art. 246 u.p.w.p.s.w.n., przepisy ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym oraz przepisy rozporządzeń Ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki, w zakresie minimalnej wysokości miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego – do dnia 31 grudnia 2018 roku, a w pozostałym za-

<sup>17</sup> Tamże, s. 191; zob. uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08, LEX nr 475297.

<sup>18</sup> Dz.U. z 2018 r., poz. 1669; dalej: u.p.w.p.s.w.n.

kresie – do dnia 30 września 2020 roku. Z powyższego wynika, że w stosunku do wskazanych powyżej grup pracowników, zarówno minowanych, jak i kontraktowych, w kwestii zakończenia stosunku pracy należało stosować przepisy uchylonej ustawy do dnia 30 września 2020 roku. Do upływu tego okresu postanowienia p.s.w.n. w tym przedmiocie obowiązywały jedynie w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę od 1 stycznia 2019 roku. Wobec powyższego ujednolicenie podstaw rozwiązania bądź wygaśnięcia stosunku pracy, zarówno dla zatrudnionych na podstawie mianowania, jak i na umowę o pracę nastąpiło od dnia 1 października 2020 roku.

Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce zawiera odrębne regulacje dotyczące wypowiedzania umowy o pracę i jej wygaśnięcia. Zrezygnowano natomiast, wzorem poprzednio obowiązującej ustawy, ze wskazania autonomicznego katalogu przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. W tym zakresie na podstawie odesłania z art. 147 p.s.w.n. należy, w sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni, nieuregulowanych w ustawie, stosować przepisy Kodeksu pracy.

Pierwszym ze sposobów zakończenia stosunku pracy nauczyciela akademickiego uregulowanych w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce jest wypowiedzenie. Zgodnie z art. 123 ust 1. p.s.w.n., poza przypadkami określonymi w Kodeksie pracy, rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania przez niego negatywnej oceny okresowej lub też podjęcia lub wykonywania dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora<sup>19</sup>. Obligatoryjnie rektor rozwiązuje za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania dwóch kolejnych negatywnych ocen okresowych<sup>20</sup>. Podobnie jak w poprzednio obowiązującej ustawie przewidziano, iż rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje ze skutkiem na koniec semestru, z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Porównując sytuację obu grup zatrudnionych, tj. nauczycieli mianowanych i kontraktowych z poprzednimi, w aktualnym stanie prawnym należy zauważyć, że pozycja nauczycieli kontraktowych nie uległa znaczącym zmianom. Obowiązująca regulacja także odsyła w zakresie wypowiedzania umowy o pracę do stosowania w sprawach nieuregulowanych przepisów Kodeksu pracy. Podobnie jak poprzednio przesłanką fakultatywną wypowiedzenia umowy o pracę jest uzyskanie przez nauczyciela kontraktowego negatywnej oceny okresowej, a przesłanką obligatoryjną – otrzymanie przez nauczyciela akademickiego dwóch kolejnych negatywnych ocen okresowych. Aktualnie katalog przesłanek fakultatywnych został jednakże rozszerzony o okoliczność podjęcia lub wykonywania dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora.

Oceniając racjonalność obecnych uregulowań, należy w pełni zaaprobować wprowadzenie przesłanki obligatoryjnej wypowiedzenia umowy o pracę. *Ratio legis* takiego rozwiązania jest zapewnienie wysokiego poziomu kształcenia studentów i doktorantów oraz jakości prowadzonych badań poprzez eliminowanie pracowników nienależycie wykonujących swoje

<sup>19</sup> Obie przyczyny rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim w drodze wypowiedzenia dotyczą zarówno nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach publicznych, jak i w uczelniach niepublicznych. W przypadku uczelni niepublicznych stosowanie przepisów dotyczących dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich może być wyłączone w drodze regulacji statutowej – art. 125 ust. 8 p.s.w.n.

<sup>20</sup> Chodzi oczywiście o ocenę ostateczną, czyli stwierdzoną po wyczerpaniu trybu odwoławczego przewidzianego w statucie uczelni – H. Izdebski, J.M. Zieliński (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 216.

obowiązki, co pozostaje w zgodzie z ogólnym zamysłem przyjęcia nowej ustawy<sup>21</sup>. Wątpliwości budzi jednak celowość wprowadzenia dwóch przesłanek fakultatywnych w połączeniu z użytym w art. 123 ust. 1 p.s.w.n. sformułowaniem „poza przypadkami określonymi w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy”. Zwrot ten *de facto* jest pusty, ponieważ Kodeks pracy nie wskazuje przyczyn mogących stanowić podstawę do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę<sup>22</sup>. Jedynym wyjątkiem w tym zakresie jest art. 36<sup>1</sup> k.p., wskazujący, że przyczyną taką może być ogłoszenie upadłości lub likwidacja pracodawcy.

Wydaje się, że pogląd niektórych przedstawicieli doktryny, iż katalog okoliczności uprawniających bądź obligujących do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem ma charakter informacyjny, jest po części nieaktualny, a po części nietrafiony<sup>23</sup>. Biorąc pod uwagę to, że katalog przesłanek obligatoryjnych ma charakter zamknięty, oraz że obowiązkowe wypowiedzenie stosunku pracy jest swoistym *novum* w porównaniu do regulacji kodeksowej, przepisowi art. 123 ust. 2 p.s.w.n. należy przypisać charakter dyscyplinujący. Odnośnie natomiast do przesłanek fakultatywnych wydaje się, że nadawanie im charakteru informacyjnego jest nieaktualne. Taki charakter mógł być przypisywany katalogowi przesłanek fakultatywnych z art. 124 p.s.w., rozszerzonemu przez art. 125 p.s.w. o „inne ważne przyczyny”. Ustawodawca wskazywał bowiem, że zaistnienie okoliczności przewidzianych w art. 124 p.s.w. upoważniało uczelnię do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem bez potrzeby wykazywania, że są to „ważne przyczyny” w rozumieniu art. 125 p.s.w. W ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce zrezygnowano z warunku „ważności” przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy, na rzecz generalnego odesłania do „przypadków określonych w Kodeksie pracy”. Tym samym można podać w wątpliwość celowość wskazywania w tej ustawie katalogu przesłanek fakultatywnych, skoro na gruncie Kodeksu pracy możliwość wypowiedzenia stosunku pracy istnieje po stronie pracodawcy zawsze, jeżeli przyczyna wypowiedzenia jest uzasadniona, o ile jest to zgodne z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa<sup>24</sup>. Poza tym jedynym wymogiem kodeksowym, i tylko w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę na czas nieokreślony, jest to, aby przyczyna wypowiedzenia zgodnie z art. 30 § 4 k.p. była „uzasadniona”.

Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce reguluje także kwestie wygaśnięcia stosunku pracy. Zgodnie z art. 124. p.s.w.n. umowa o pracę z nauczycielem akademickim wygasa w przypadku zaprzestania spełniania wymagań stawianych wobec nauczycieli akademickich; stwierdzenia, że zawarcie umowy o pracę nastąpiło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów; orzeczenia kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy w uczelni lub środka karnego w postaci zakazu zajmowania określonego stanowiska<sup>25</sup> bądź też orzeczenia kary pozbawienia wolności. Nie można zgodzić się z wyrażonym w literaturze poglądem, zgodnie z którym przepis ten zawiera wyczerpujący katalog przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy nauczyciela akademickiego<sup>26</sup>. Zakres okoliczności wskazanych w powyższym katalogu nie pokrywa się bowiem

<sup>21</sup> Uzasadnienie projektu ustawy, *Druk nr 2446, Rządowy projekt ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Uzasadnienie*; <http://www.sejm.gov.pl/sejm8.nsf/druk.xsp?nr=2446> [dostęp: 30.11.2019].

<sup>22</sup> K.W. Baran (red.), *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2020, s. 112.

<sup>23</sup> Por. J. Woźnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 340.

<sup>24</sup> Art. 8 k.p.

<sup>25</sup> W przypadku gdy orzeczenie to dotyczy wykonywania obowiązków nauczyciela akademickiego.

<sup>26</sup> H. Izdebski, J. M. Zieliński (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce...*, s. 217; J. Woźnicki (red.), *Prawo...*, s. 341.

z przyczynami wygaśnięcia stosunku pracy określonymi w Kodeksie pracy. Należy zatem uznać, że analizowany przepis stanowi rozszerzenie okoliczności przewidzianych w Kodeksie pracy, którymi są dodatkowo nieobecność w pracy z powodu tymczasowego aresztowania trwająca dłużej niż trzy miesiące oraz śmierć nauczyciela akademickiego<sup>27</sup>.

Stwierdzenie wygaśnięcia stosunku pracy należy do kompetencji rektora (art. 23 ust. 2 pkt 5 p.s.w.n.). Wygaśnięcie stosunku pracy następuje *ex lege*, a tym samym stwierdzenie tej okoliczności nie ma charakteru konstytutywnego, lecz jest aktem deklaratoryjnym<sup>28</sup>.

Przypadki wygaśnięcia stosunku pracy wiązały się na gruncie poprzednio obowiązującej ustawy ze stosunkiem pracy z mianowania i wynikały z ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym<sup>29</sup>. Aktualnie uwagę zwraca użycie w art. 123 p.s.w.n. sformułowania „wypowiedzenie stosunku pracy”, podczas gdy art. 124 p.s.w.n. posługuje się sformułowaniem „wygaśnięcia umowy o pracę”. Wydaje się zatem, że po upływie okresu przejściowego art. 123 p.s.w.n. dotyczący wypowiedzenia należy stosować zarówno do nauczycieli mianowanych, jak i kontraktowych, natomiast kwestie wygaśnięcia stosunku pracy będą uregulowane odmiennie dla poszczególnych grup zatrudnionych. Dla nauczycieli kontraktowych zastosowanie znajdzie zatem przepis art. 124 p.s.w.n. przewidujący rozszerzony, w porównaniu do regulacji Kodeksu pracy, katalog okoliczności powodujących wygaśnięcie umowy o pracę, natomiast zgodnie z literalną wykładnią art. 124 p.s.w.n. katalog ten nie będzie miał zastosowania w odniesieniu do kwestii wygaśnięcia stosunku pracy mianowanych nauczycieli akademickich. Na mocy przepisu odsyłającego z art. 147 p.s.w.n. obowiązywać ich będą w tym zakresie wyłącznie przepisy Kodeksu pracy.

Powstaje zatem pytanie o racjonalność takiego zróżnicowania sytuacji osób zatrudnionych na odmiennych podstawach – mianowania i umowy o pracę. Wydaje się, że może to stanowić przeoczenie ustawodawcy, powodujące, że regulacja ta stoi w sprzeczności z celem wprowadzenia nowej ustawy ujednocniającej stosunki zatrudnienia nauczycieli akademickich. W takiej sytuacji należałoby wysunąć postulat *de lege ferenda* ujednocnienia użytej w przepisach art. 123 i 124 p.s.w.n. terminologii w zakresie zarówno wypowiedzenia, jak i wygaśnięcia „stosunku pracy”. Z drugiej strony takie zróżnicowanie sytuacji nauczycieli mianowanych i kontraktowych w zakresie wygaśnięcia stosunku pracy może być poczytywane jako wyraz większej stabilności zatrudnienia stosunków pracy powstających na podstawie mianowania. Mianowicie określona sytuacja faktyczna, np. nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim na podstawie fałszywych dokumentów, czy też orzeczenie w stosunku do nauczyciela akademickiego kary pozbawienia wolności, może rodzić odmiennie skutki prawne w zależności od podstawy nawiązania stosunku pracy. Po upływie okresów przejściowych, w aktualnym stanie prawnym, zaistnienie przytoczonych okoliczności dla nauczyciela kontraktowego będzie skutkowało wygaśnięciem stosunku pracy z mocy prawa, natomiast dla nauczyciela mianowanego będzie to jedynie okolicznością uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, co będzie jednak uzależnione od decyzji pracodawcy.

<sup>27</sup> K.W. Baran (red.), *Akademickie prawo zatrudnienia...*, s. 124.

<sup>28</sup> J. Woźnicki (red.), *Prawo...*, s. 342.

<sup>29</sup> H. Izdebski, J. M. Zieliński (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce...*, s. 217.

## PODSUMOWANIE

Przeprowadzona analiza prowadzi do wniosku, że na skutek wprowadzonych zmian zdecydowanie osłabła ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego. O ile w poprzednim stanie prawnym ustawa przewidywała odrębny, węższy niż przewidziany w Kodeksie pracy katalog przyczyn mogących być podstawą do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia oraz analogiczny katalog możliwych przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy, o tyle obecnie sytuacja nauczycieli mianowanych jest w tym zakresie zrównana z sytuacją nauczycieli kontraktowych.

## Bibliografia

- Baran K.W. (red.), *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, Warszawa 2015.
- Baran K.W. (red.), *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2020.
- Chmielnicki P., Stec P. (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Warszawa 2017.
- Florek L., *Uwagi w sprawie ustania stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015.
- Izdebski H., Zieliński J.M. (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Warszawa 2015.
- Izdebski H., Zieliński J.M. (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa 2019.
- Lekston M., *Wypowiedzenie stosunku pracy w szkole wyższej*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 8.
- Woźnicki J. (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa 2019.
- Ziętek-Capiga A., *Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim z „innych ważnych przyczyn” w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015.