

EWA STANKIEWICZ

Uniwersytet w Białymstoku

ewastankiewicz\_92@wp.pl

## Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim

### Termination of employment relationship with appointed academic teacher

**Streszczenie.** Artykuł przedstawia rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim ze szczególnym uwzględnieniem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. W tym celu została omówiona specyfika stosunku pracy z mianowania oraz możliwości jego rozwiązania. Szczególnej analizie poddano przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z mianowanym nauczycielem akademickim. Z dokonanej analizy wynika, że krąg osób, które mogą być zatrudniane w uczelni wyższej na podstawie mianowania jest ograniczony do nauczycieli akademickich posiadających tytuł profesora, o ile zatrudnieni są w pełnym wymiarze czasu pracy i złożą oświadczenie o tym, że dana uczelnia stanowi ich podstawowe miejsce pracy. Istotną cechą stosunku pracy z mianowania jest stabilizacja zatrudnienia, co oznacza, że rozwiązanie tego stosunku bez wypowiedzenia jest dopuszczalne tylko w sytuacji spełnienia jednej z wymienionych w ustawie przesłanek. Na mocy obecnie obowiązującej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym rozwiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania bez wypowiedzenia zostało zastrzeżone wyłącznie dla uczelni wyższej (rektora), nie obligując go w żadnym wypadku do dokonania takiej czynności nawet przy wystąpieniu przyczyn wymienionych w ustawie.

**Słowa kluczowe:** mianowanie; nauczyciel akademicki; rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia; zatrudnienie.

**Abstract.** The article presents the termination of employment relationship with appointed academic teacher with special emphasis put on the termination of employment relationship without notice. For this purpose, the nature of the employment relationship based on appointment and the possibilities of its termination were discussed. A particular analysis covered the reasons justifying the termination of employment relationship without notice with appointed academic teacher. The analysis shows that a range of people who can be employed at a higher education institution on the basis of appointment is limited to academic teachers holding the title of professor provided that they are employed on a full-time basis and submit a declaration that a higher education institution in question is their primary place of employment. An important characteristic of the employment relationship based on appointment is the stabilization of employment, which means that the termination of this relationship without notice is permitted only when one of the conditions enumerated in the act is met. Under the act on Higher Education Law currently in force, the termination of employment relationship on the basis of appointment without notice is reserved exclusively to a higher education institution (rector), not obliging him/her under any circumstances to perform this action even in case of the occurrence of the reasons enumerated in the act.

**Keywords:** appointment; academic teacher; termination of employment relationship without notice; employment.

## 1. Wstęp

Przepisy obecnie obowiązującej ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym<sup>1</sup> dopuszczają możliwość zatrudniania nauczycieli akademickich w dwóch formach, tj. na podstawie umowy o pracę i mianowania (art. 118 ust. 1 u.p.s.w.). Ustawodawca dodatkowo sprecyzował, że na podstawie mianowania mogą być zatrudniani wyłącznie nauczyciele akademicy posiadający tytuł naukowy profesora i zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy. Z regulacji tej wynika, że obecnie podstawową formą zatrudniania nauczycieli akademickich jest umowa o pracę. Niemniej, taki stan prawny ma miejsce dopiero od 1 października 2011 r., kiedy to w drodze nowelizacji ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym<sup>2</sup> ograniczono krąg nauczycieli akademickich zatrudnianych na podstawie mianowania wyłącznie do osób z tytułem naukowym profesora. I o ile regulacja umowy o pracę w Kodeksie pracy<sup>3</sup> jest wyczerpująca, o tyle mianowaniu – jako pozaumownemu stosunkowi pracy – ustawodawca poświęcił znacznie mniej uwagi. W art. 76 k.p. wskazano jedynie, że stosunek ten nawiązuje się w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. W niniejszym opracowaniu autorka zwróci uwagę na specyfikę stosunku pracy z mianowania, a także możliwości rozwiązania tego stosunku z nauczycielem akademickim bez wypowiedzenia.

## 2. Mianowanie jako podstawa nawiązania stosunku pracy

Kodeks pracy w art. 76 określa jedynie ogólnie i pośrednio (przez odesłanie do odrębnych przepisów) zakres zastosowania mianowania w celu nawiązania stosunku pracy<sup>4</sup>. Nie mamy w Kodeksie pracy żadnej szczegółowej regulacji dotyczącej samego aktu, możliwości rozwiązania tego stosunku pracy czy chociażby regulacji dotyczącej specyfiki stosunku pracy na podstawie mianowania, czy cech odróżniających ten stosunek pracy od innych. W pierwszej kolejności zastosowanie do mianowania mają tzw. pragmatyki pracownicze, do których odsyła art. 5 k.p. oraz art. 76 k.p. Wynika z tego, że regulacja stosunków pracy z mianowania ma w chwili obecnej charakter pozakodeksowy, a jej stosunek do Kodeksu pracy określa art. 5 k.p., zgodnie z którym, jeżeli stosunek pracy pracowników regulują przepisy

---

<sup>1</sup> Dz.U. Nr 164, poz. 1365 ze zm., dalej jako: u.p.s.w.

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy - o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytułach naukowych oraz o stopniach i tytułach w zakresie sztuki oraz o zmianie innych ustaw, Dz.U. Nr 84, poz. 455 ze zm.

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. Nr 24, poz. 141 ze zm.

<sup>4</sup> T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2012, s. 211.

szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami<sup>5</sup>. Jakub Stelina zauważył, że analiza przepisów szczególnych prowadzi do wniosku, że obecnie mamy do czynienia z pięcioma sferami występowania mianowania pracowniczego: administracja, szkolnictwo powszechne, szkolnictwo wyższe, nauka, a także wymiar sprawiedliwości<sup>6</sup>. Mianowanie stanowi podstawę nawiązania nie tylko stosunków pracy, ale także tzw. stosunków służbowych (w wojsku, policji, Agencji Wywiadu i Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Straży Granicznej i Straży Pożarnej), które mają charakter administracyjnoprawny. Z uwagi na objętość artykułu, tym rodzajem mianowania w niniejszym opracowaniu autorka nie będzie się zajmowała.

Stosunki pracy z mianowania regulowane przepisami szczególnymi wobec Kodeksu pracy, tj. pragmatykami prawa pracy, nie stanowią jednolitej kategorii pod względem charakteru prawnego oraz właściwości. Trudno zatem stworzyć uniwersalny wzorzec tych stosunków, któremu dokładnie odpowiadałyby rozwiązania zastosowane przez ustawodawcę w poszczególnych pragmatykach<sup>7</sup>. Mianowanie jako podstawa nawiązania stosunków pracy przewidziane jest obecnie w kilkunastu przypadkach regulowanych pragmatykami pracowniczymi. Wskazać tu można przykładowo następujące ustawy: z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej<sup>8</sup>, z dnia 20 czerwca 1985 r. o prokuraturze<sup>9</sup> czy też ustawę z dnia 27 lipca 2005 r. prawo o szkolnictwie wyższym. Anna Dubowik wskazuje cztery zasadnicze cechy stosunków pracy z mianowania różniące je od umownych stosunków regulowanych przez powszechne prawo pracy. Autorka wymienia po pierwsze – dyspozycyjność (rozumianą jako prawo pracodawcy do dokonywania jednostronnych zmian treści tego stosunku), po drugie – poszerzony katalog obowiązków, po trzecie – odpowiedzialność dyscyplinarną. Ostatnią cechą stanowi stabilizacja zatrudnienia (wzmoczona trwałość stosunku pracy). A. Dubowik podkreśla, że dyspozycyjność i szczególny katalog obowiązków pracowników na gruncie poszczególnych pragmatyk występuje w różnym nasileniu, a niekiedy w ogóle nie można go stwierdzić, zaś stabilizacja zatrudnienia jest cechą stałą, która występuje w rozwiązaniach wszystkich obowiązujących pragmatyk<sup>10</sup>. Eliza Mazurczak-Jasińska słusznie jednak wskazuje, że nie należy konstruować jednolitego modelu stosunku pracy powstałego w

---

<sup>5</sup>A. Dubowik, *Wątpliwości wokół trybu zmian stosunku pracy z mianowania*, w: *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień*, red. W. Sanetra, Białystok 1999, s. 96-97.

<sup>6</sup>J. Stelina, *Ochrona trwałości zatrudnienia w pozaumownych stosunkach pracy*, w: *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2010, s. 121.

<sup>7</sup>A. Dubowik, *Wzmoczona trwałość stosunku pracy z mianowania*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 9, s. 18 - 26.

<sup>8</sup>Dz.U. z 1999 r. Nr 49, poz. 483 ze zm.

<sup>9</sup>Tekst jedn.: Dz.U. z 2002 r. Nr 21, poz. 206 ze zm.

<sup>10</sup>A. Dubowik, *Wzmoczona trwałość...*, s. 18.

wyniku nominacji, a rozważania należy prowadzić oddzielnie, każdorazowo przyjmując za punkt wyjścia odpowiednią regulację normatywną, ewentualnie łącznie, ale w stosunku do poszczególnych grup pragmatyk zespolonych określonymi, wspólnymi cechami wyodrębniającymi je od innych grup<sup>11</sup>.

### **3. Mianowanie nauczycieli akademickich według ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym**

Ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym w art. 109 wskazuje podstawowe wymagania, jakie powinna spełniać osoba na stanowisku nauczyciela akademickiego. Należą do nich: odpowiednie kwalifikacje określone w ustawie, pełna zdolność do czynności prawnych, niekaralność prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne, niekaralność karą dyscyplinarną pozbawienia prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego i korzystanie z pełni praw publicznych. Dodatkowe wymagania określa przepis art. 114 u.p.s.w., który wskazuje m.in., że na stanowisku profesora zwyczajnego może być zatrudniona osoba posiadająca tytuł naukowy profesora, a na stanowisku profesora nadzwyczajnego może być zatrudniona osoba posiadająca stopień naukowy doktora habilitowanego lub tytuł naukowy profesora, co ma istotne znaczenie w niniejszym opracowaniu. Wynika z tego, że kandydat na nauczyciela mianowanego musi posiadać tytuł naukowy profesora, zatem w uczelni wyższej może być zatrudniony na stanowisku profesora zwyczajnego, nadzwyczajnego, bądź na stanowisku profesora wizytującego. Kolejnym specyficznym wymaganiem dla kandydata na nauczyciela mianowanego jest zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy w tej uczelni. Ponadto, warunkiem zawarcia z nauczycielem akademickim stosunku pracy na podstawie mianowania jest złożenie przez niego na piśmie oświadczenia, że dana uczelnia jest dla niego podstawowym miejscem pracy w rozumieniu ustawy (art. 119 ust. 2 u.p.s.w.) W art. 2 ust. 1 pkt 33 u.p.s.w. ustawodawca wprowadził definicję podstawowego miejsca pracy, wskazując, iż jest to uczelnia albo jednostka naukowa, w której nauczyciel akademicki lub pracownik naukowy jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, wskazane w akcie stanowiącym podstawę zatrudnienia jako podstawowe miejsce pracy. W tym samym czasie podstawowe miejsce pracy może być tylko jedno. Ze wskazanych tu przepisów ustawy wynika, że ustawodawca nie przewidział możliwości zatrudniania na podstawie mianowania innych pracowników naukowych poza tymi, którzy posiadają tytuł naukowy profesora. Ponadto, podstawą zatrudnienia

---

<sup>11</sup> E. Mazurczak- Jasińska, *Rozwiązanie stosunku pracy z mianowania*, Warszawa 2010, s. 8.

pracowników z tytułem naukowym profesora może być wyłącznie umowa o pracę, w przypadku gdy nie są zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy.

Przepisy określające niezbędne wymogi do mianowania nie ustanawiają jednocześnie bezwzględnego nakazu zatrudnienia nauczyciela akademickiego spełniającego wskazane powyżej wymagania na podstawie mianowania. Decyzja w tej kwestii zależy od uznania rektora. Podkreślić należy, że z uwagi na cechy charakterystyczne stosunku pracy z mianowania, o których wspomniano na początku niniejszego opracowania, zatrudnienie na podstawie mianowania jest korzystniejsze dla pracownika z punktu widzenia ochrony trwałości stosunku pracy, tj. z uwagi m.in. na ściśle określone w ustawie przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Poza tym, obecnie prawie nie ma różnic pomiędzy stosunkami pracy zawartymi na podstawie mianowania i na podstawie umowy o pracę. Takie same są obowiązki, w tym obowiązek poddania się ocenie okresowej, taka sama odpowiedzialność dyscyplinarna, takie same przyporządkowanie do minimum kadrowego czy innych uprawnień związanych z zatrudnianiem kadry<sup>12</sup>. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 28 kwietnia 2009 r. stwierdził, że osoby zatrudnione na podstawie mianowania, zgodnie z celem działalności szkół wyższych, mają stanowić najwyżej wykwalifikowany personel akademicki. Ci pracownicy, poprzez instytucję mianowania, pozostają z daną uczelnią wyższą w szczególnym stosunku prawnym, charakteryzującym się dużym stopniem stabilności zatrudnienia, ale i mocniejszym związaniem z macierzystą uczelnią, wynikającym z nałożenia na takich pracowników dodatkowych obowiązków<sup>13</sup>.

Mianowanie jest aktem formalnie jednostronnym. Wprawdzie nawiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania wymaga zgodnego oświadczenia woli zakładu pracy i pracownika, jednakże zgoda pracownika nie jest składnikiem aktu mianowania, lecz przesłanką nawiązania stosunku prawnego na podstawie tej czynności<sup>14</sup>. Istota aktu mianowania ma charakter dualistyczny, z jednej strony stanowi bowiem powierzenie funkcji publicznych, z drugiej zaś nawiązuje więź obligacyjną między pracownikiem a pracodawcą. Oświadczenie pracownika zazwyczaj zostaje wyrażone w sposób konkludentny albo przez przyjęcie aktu mianowania, albo też przez przystąpienie do pracy<sup>15</sup>. W razie nieprzystąpienia do pracy stosunek pracy nie nawiązuje się, mimo iż akt nominacji został wydany. Porównując

---

<sup>12</sup> H. Izdebski, J.M. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*. Warszawa 2013, s. 303.

<sup>13</sup> K 27/07, OTK seria A 2009 nr 4, poz. 54.

<sup>14</sup> T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. II, Warszawa - Kraków 1986, s. 30.

<sup>15</sup> *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012, s. 542.

akt nominacji z umową o pracę można więc powiedzieć, iż nie doręczenie lecz przyjęcie nominacji jest odpowiednikiem zawarcia umowy o pracę<sup>16</sup>.

Ustawodawca w art. 119 ust.1 u.p.s.w. wskazał podstawowe elementy, jakie powinny znaleźć się w akcie mianowania nauczyciela akademickiego. Chodzi tu mianowicie o strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia, warunki pracy i płacy, a w szczególności: rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, informacja, czy uczelnia jest podstawowym miejscem pracy w rozumieniu ustawy, wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy ze wskazaniem jego składników, wymiar czasu pracy oraz termin rozpoczęcia pracy. Z porównania u.p.s.w. i k.p. wynika, że powtórzono w ustawie te same składniki, które mocą art. 29 §1 k.p. powinny znaleźć się w umowie o pracę, dodając jeden dodatkowy element, tj. informację, czy uczelnia jest podstawowym miejscem pracy w rozumieniu ustawy. Do aktu mianowania mają odpowiednie zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, co wynika z art. 29 §5 k.p., który stanowi, że przepisy §1–4 tego artykułu stosuje się odpowiednio do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę. Ponadto, art. 136 u.p.s.w. stanowi, że w sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy. Ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym przewiduje, że mianowanie następuje na czas nieokreślony bądź określony (art. 121 ust.2). Wyłączone jest zatem mianowanie na czas wykonywania określonej funkcji, co przewiduje Kodeks pracy dla zatrudnienia na podstawie umowy o pracę<sup>17</sup>.

Podsumowując kwestie mianowania nauczycieli akademickich należy stwierdzić, że mianowanie może dotyczyć tylko osób posiadających tytuł naukowy profesora. Mianowanie jest możliwe na stanowisko profesora zwyczajnego, nadzwyczajnego i wizytującego. Kandydat na mianowanego nauczyciela akademickiego musi zadeklarować gotowość do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy (ustawodawca nie przewidział w tym przedmiocie żadnych wyjątków), ponadto jest zobowiązany do złożenia na piśmie oświadczenia, że ta uczelnia będzie dla niego podstawowym miejscem pracy. Spełnienie tych kryteriów przez nauczyciela akademickiego bezwzględnie nie przesądza o zawarciu z nim stosunku pracy na podstawie mianowania.

---

<sup>16</sup> Z. Sypniewski, *Nawiązanie i zmiany stosunku pracy na podstawie mianowania*, Warszawa- Poznań 1976, s. 65.

<sup>17</sup> H. Izdebski, J. M. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie* ...,s. 314.

#### 4. Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim

Artykuł 123 ust. 1 u.p.s.w. stanowi, że stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany w drodze porozumienia stron, przez wypowiedzenie dokonane przez jedną ze stron oraz bez wypowiedzenia. Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim następuje w wyniku dokonania czynności prawnych, dwustronnych (porozumienie stron) i jednostronnych (wypowiedzenie, rozwiązane niezwłoczne), nie zaś w wyniku decyzji administracyjnych czy innych aktów o charakterze administracyjnoprawnym<sup>18</sup>. Należy przypomnieć, że do cech istotnych stosunku pracy z mianowania należy stabilizacja zatrudnienia pracowników, co oznacza, że rozwiązanie tego stosunku w drodze jednostronnej czynności prawnej pracodawcy jest dopuszczalne tylko w wypadku spełnienia jednej z enumeratywnie wymienionych w ustawie przesłanek<sup>19</sup>. Do wypowiedzenia stosunku pracy w drodze jednostronnej czynności prawnej nie jest potrzebna zgoda adresata wypowiedzenia, co potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 grudnia 1996 r.<sup>20</sup>. Ważne jest to, aby oświadczenie woli o wypowiedzeniu stosunku pracy zostało złożone adresatowi w taki sposób, aby mógł zapoznać się z jego treścią (art. 61 Kodeksu cywilnego<sup>21</sup> w zw. z art. 300 k.p.). Ponadto, ustawodawca w art. 123 ust. 2 u.p.s.w. określił jednakowy trzymiesięczny okres wypowiedzenia dla nauczycieli mianowanych, bez względu na to, czy zostali oni mianowani na czas określony czy też nie.

Pierwszy sposób rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim to porozumienie stron. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 marca 1999 r. stwierdził, że stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany na mocy porozumienia stron, bez konieczności podjęcia odrębnej decyzji właściwego organu uczelni wyższej<sup>22</sup>. Ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym nie zawiera w zasadzie żadnej regulacji w zakresie rozwiązania stosunku pracy w drodze porozumienia stron. Takiej regulacji nie zawiera także Kodeks pracy. W związku z powyższym, na mocy art. 300 k.p., w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy k.c., jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 stycznia 2010 r. stwierdził, że porozumienie stron co do rozwiązania stosunku pracy jest umową pracownika i pracodawcy. Zawarcie umowy polega zaś, ujmując rzecz najogólniej, na zgodnych oświadczeniach woli stron,

<sup>18</sup> *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, red. W. Sanetra, M. Wierzbowski, Warszawa 2013, s. 270.

<sup>19</sup> Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2010, s. 348.

<sup>20</sup> Wyrok SN z dnia 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNP 1997, nr 15 poz. 268.

<sup>21</sup> Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, Dz.U. Nr 16, poz. 93 ze zm., dalej jako: k.c.

<sup>22</sup> Wyrok SN z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 619/98m, OSNAPiUS 2000, nr 9, poz. 345.

zmierzających do wywołania określonych w ich treści skutków prawnych. Umowa stron stosunku pracy, odnosząca się do jego rozwiązania, wymaga zatem objęcia zgodną wolą stron zarówno tego, iż więź łącząca pracownika i pracodawcę ma ustać, jak i terminu dokonania tej czynności<sup>23</sup>. Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 5 września 2015 r., ponadto wskazał, iż umowa ta może być zawarta w dowolnej formie i w każdym momencie istnienia stosunku pracy. Granicę w przypadku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron wyznacza zasada swobody umów, z ograniczeniami wynikającymi z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, a w szczególności przepisów prawa pracy służących ochronie pracownika<sup>24</sup>.

Drugi sposób rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim to wypowiedzenie dokonane przez jedną stronę. Piotr Kucharski słusznie zauważył, że mianowany nauczyciel akademicki nie ma prawa rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia na mocy u.p.s.w., gdyż ustawa ta przyznaje takie prawo tylko rektorowi uczelni<sup>25</sup>. Przepisy art. 124 i 125 u.p.s.w. wskazują katalog przyczyn, z uwagi na które rektor może rozwiązać stosunek pracy z mianowania. Należą do nich czasowa niezdolność do pracy spowodowana chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza okres zasiłkowy (a w przypadku poprawy stanu zdrowia i możliwości powrotu do pracy, jeżeli przekracza 2 lata), wszczęcie postępowania w sprawie likwidacji uczelni, otrzymanie przez nauczyciela akademickiego oceny negatywnej, o której mowa w art. 132 u.p.s.w, podjęcie lub wykonywanie przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora, o której mowa w art. 129 ust. 1 i 10 u.p.s.w. Obligatoryjną przyczynę rozwiązania przez rektora stosunku pracy z mianowania stanowi otrzymanie przez nauczyciela akademickiego dwóch kolejnych ocen negatywnych, o których mowa w art. 132 u.p.s.w. Ponadto, rozwiązanie stosunku pracy z mianowania za wypowiedzeniem może nastąpić z innych ważnych przyczyn, ale po uzyskaniu zgody organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni, na co wskazuje w art. 123 u.p.s.w.

Pierwszą przyczyną ujętą we wskazanym katalogu jest czasowa niezdolność do pracy spowodowana chorobą. Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa<sup>26</sup> w art. 8 stanowi, że zasiłek chorobowy przysługuje przez

<sup>23</sup> Wyrok SN z dnia 8 stycznia 2010 r., III PK 47/07, Legalis nr 297115.

<sup>24</sup> Wyrok SA w Białymstoku z dnia 5 września 2012 r., III APa 10/12, Legalis nr 1047124.

<sup>25</sup> P. Kucharski, *Ustanie stosunku pracy nauczycieli akademickich w ustawie z dnia 27 lipca 2005r. - Prawo o szkolnictwie wyższym*, w: *Studia i Analizy Sądu Najwyższego*, t. III, red. K. Ślęzak, W. Wróbel, Warszawa 2009.

<sup>26</sup> Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn.: Dz. U. z 2010 r. Nr 77, poz. 512 ze zm.).



okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby, nie dłużej jednak niż przez 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży, wówczas nie dłużej niż przez 270 dni. I to należy uznać za okres zasiłkowy w rozumieniu art. 124 ust. 1 pkt 1 u.p.s.w. Drugą przyczyną jest wszczęcie postępowania w sprawie likwidacji uczelni. Rozdział 2 u.p.s.w. reguluje kwestie związane z likwidacją uczelni wyższej i tym samym daje uprawnienie rektorowi do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim z chwilą wszczęcia postępowania w sprawie likwidacji uczelni. Kolejną przyczyną to otrzymanie przez nauczyciela akademickiego oceny negatywnej. Artykuł 132 ust. 1 u.p.s.w. stanowi, że wszyscy nauczyciele akademicy podlegają okresowej ocenie, w szczególności w zakresie należytego wykonywania obowiązków wymienionych w art. 111 u.p.s.w. oraz przestrzegania prawa autorskiego i praw pokrewnych, a także prawa własności przemysłowej. Ocena powinna być dokonywana nie rzadziej niż raz na dwa lata, a w przypadku osób z tytułem naukowym profesora nie rzadziej niż raz na cztery lata. Należy tu podkreślić, że otrzymanie przez nauczyciela akademickiego negatywnej oceny uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy, natomiast uzyskanie dwukrotnie takiej oceny obliguje rektora do rozwiązania stosunku pracy z tym nauczycielem. Ostatnią przyczyną w katalogu uzasadniającym wypowiedzenie stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi akademickiemu to podjęcie lub wykonywanie przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora, o której mowa w art. 129 ust. 1 i 10 u.p.s.w. Artykuł 129 ust. 1 u.p.s.w. stanowi, że nauczyciel akademicki może podjąć lub kontynuować zatrudnienie w ramach stosunku pracy tylko u jednego dodatkowego pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo - badawczą, a podjęcie dodatkowego zatrudnienia wymaga zgody rektora. Z tego przepisu wynika, że nauczyciel akademicki pracując na uczelni publicznej może być zatrudniony bez uzyskiwania jakiegokolwiek zgody przełożonych tylko na jednym etacie. Bogusław Cudowski stwierdził, że możliwe jest zinterpretowanie powyższego zakazu w taki sposób, że chodzi o całkowity zakaz dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy z wyjątkiem zatrudnienia u jednego pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo - badawczą. Zdaniem Autora możliwy jest jednak wniosek całkowicie przeciwny, a mianowicie, że ograniczenie to dotyczy tylko jednego zatrudnienia u określonego w przepisie pracodawcy, natomiast dodatkowe zatrudnienia u innych pracodawców nie podlegają żadnym ograniczeniom<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> B. Cudowski, *Dodatkowe zatrudnienie nauczycieli akademickich po nowelizacji prawa o szkolnictwie wyższym*, „Państwo i Prawo” 2011, nr 9, s. 52.

Przepis art. 125 u.p.s.w. stanowi o możliwości wypowiedzenia stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi akademickiemu „z innych ważnych przyczyn”. Walerian Sanetra wskazuje, że przyczyny, o których mowa, muszą być przyczynami, których waga odpowiada ciężarowi przyczyn wskazanych w art. 124 u.p.s.w. Mogą to być przyczyny dotyczące uczelni (leżące po jej stronie), jak i przyczyny dotyczące nauczyciela akademickiego (np. nieuzyskanie stopnia naukowego w wyznaczonym terminie). Autor podkreśla, że muszą to być przyczyny rzeczywiste i poważne, i to do tego stopnia, że ich waga przekracza wagę przyczyn uznawanych za wystarczające do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, których ciężar i standardy są wyznaczane przez orzecznictwo SN<sup>28</sup>. Niewskazanie zaś przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, bądź też wskazanie przyczyny w sposób niedostatecznie konkretny, a przez to niezrozumiały dla pracownika, stanowi naruszenie prawa (a dokładniej naruszenie art. 30 §4 k.p.)<sup>29</sup>. Sąd Najwyższy stwierdził, że przepis art. 125 u.p.s.w. nie daje pracodawcy (szkole wyższej) prawa do typizacji „innych ważnych przyczyn” przez wskazanie w statucie uczelni okoliczności stanowiących uzasadnioną przyczynę rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z mianowania<sup>30</sup>. Zdaniem Piotra Kucharskiego konieczne wydaje się podkreślenie, że korzystanie przez rektora z możliwości wypowiedzenia stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi akademickiemu z powołaniem się na inne ważne przyczyny, istotnie zmniejsza ochronę trwałości stosunku pracy takiego nauczyciela w porównaniu z regulacjami, które przewidują możliwość wypowiedzenia stosunku pracy mianowanemu pracownikowi tylko w razie zaistnienia przyczyny ujętej w ustalonym katalogu<sup>31</sup>. Podkreślić należy, że ustawodawca w sposób jednoznaczny sformułował przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi akademickiemu. Ich zaistnienie w konkretnych przypadkach nie powinno budzić wątpliwości ani stanowić problemu interpretacyjnego.

Ostatnim sposobem rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim przewidzianym w art. 123 ust. 1 u.p.s.w. jest rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Czynność ta wymaga uzasadnienia i powinna być dokonana na piśmie. Nie określa się terminu, w jakim powinna zostać dokonana. Kwestia ta nie została uregulowana i w związku z tym, zgodnie z regułą z art. 5 k.p. i art. 136 u.p.s.w., powinno się stosować

<sup>28</sup> *Prawo...*, red. W. Sanetra, M. Wierzbowski, s. 273 - 274.

<sup>29</sup> Wyrok SN z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001, nr 20, poz. 618.

<sup>30</sup> Wyrok SN z dnia 7 stycznia 2010 r., II PK 166/09, OSNAPiUS 2011, nr 13 - 14, poz. 174.

<sup>31</sup> P. Kucharski, *Ustanie stosunku pracy ...*, s. 268.

odpowiednio miesięczny termin przewidziany w art. 52 §2 k.p. lub art. 53 §3 k.p.<sup>32</sup>. Katalog przyczyn, które uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, został wymieniony w art. 126 u.p.s.w. Przepis został sformułowany w taki sposób, że daje rektorowi jedynie możliwość rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, nie obligując go w żadnym wypadku do dokonania takiej czynności, nawet przy wystąpieniu przyczyn wymienionych w art. 126 u.p.s.w.

Pierwsza przyczyna wymieniona w art. 126 u.p.s.w. to trwała utrata zdolności do pracy, połączona z brakiem możliwości zatrudnienia nauczyciela akademickiego na innym stanowisku. Jak wynika z przepisu, okoliczność ta powinna być stwierdzona orzeczeniem lekarza orzecznika, a zgodnie z art. 14 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych<sup>33</sup>, oceny niezdolności do pracy dokonuje lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Dodatkowo łącznie musi być spełniony warunek braku możliwości zatrudnienia nauczyciela akademickiego na innym stanowisku, odpowiednim do jego stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych. Ustawodawca przewidział również możliwość rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w przypadku, gdy rektor złożył pracownikowi propozycję pracy na innym stanowisku a nauczyciel odmówił przejścia do zaoferowanej mu pracy.

Należy podkreślić, że niezdolność do pracy podlega różnicowaniu. Ze względu na stopień niezdolności do pracy dzieli się ją na całkowitą lub częściową, natomiast ze względu na czas trwania - na stałą i okresową<sup>34</sup>. W rozumieniu art. 12 ustawy o emeryturach i rentach z FUS niezdolną do pracy jest osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu. Ponadto wskazana ustawa definiuje pojęcie osoby całkowicie niezdolnej do pracy, wskazując, iż jest to osoba, która utraciła zdolność do wykonywania jakiegokolwiek pracy, natomiast częściowo niezdolną do pracy jest osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji. Ustawodawca wprowadził dodatkowy warunek, który polega na tym, że osoba niezdolna do pracy nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu. Chodzi tutaj zatem o stwierdzenie, czy dana osoba ma możliwość zarobkowania, czy też nie, a jeśli tak, to czy jest to możliwość częściowa czy całkowita. Niemniej, przekwalifikowanie traci znaczenie w przypadku ustalenia całkowitej niezdolności do pracy, bowiem polega ona na

---

<sup>32</sup> *Prawo...*, red. W. Sanetra, M. Wierzbowski, s. 276.

<sup>33</sup> Tekst jedn.: Dz.U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 ze zm., dalej jako: ustawa o e. i r. z FUS.

<sup>34</sup> U. Jackowiak, *Zmiana kryteriów i trybu orzekania o niezdolności do pracy dla celów rentownych*, w: *Wybrane zagadnienia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2000, t. VI, s. 153.

utracie zdolności do wykonywania jakiejkolwiek pracy (art. 12 ust. 2 ustawy o emeryturach i rentach z FUS). Ponadto, zgodnie z przepisami tej ustawy niezdolność do pracy musi wynikać z naruszenia sprawności organizmu. Stopień tego naruszenia jest istotny przy ocenie stopnia i przewidywanego okresu niezdolności do pracy oraz rokowania co do odzyskania zdolności do pracy (art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS)<sup>35</sup>. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreślono, iż niezdolność do wykonywania pracy dotychczasowej nie jest wystarczająca do nabycia prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, jeżeli wiek, poziom wykształcenia i predyspozycje psychofizyczne usprawiedliwiają rokowanie, że mimo upośledzenia organizmu możliwe jest podjęcie innej pracy w tym samym zawodzie albo po przekwalifikowaniu zawodowym<sup>36</sup>. Zgodnie z art. 126 pkt 1 u.p.s.w. rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z mianowanym nauczycielem akademickim jest możliwe tylko wtedy, gdy utrata niezdolności do pracy ma charakter trwały i jest dokonywana pod kątem niezdolności do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku, a ponadto nie ma możliwości zatrudnienia pracownika na innym stanowisku odpowiednim do jego stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych albo też gdy nauczyciel odmawia przejścia do takiej pracy.

Oceny niezdolności do pracy, jej stopnia, ustalenia daty jej powstania, trwałości, celowości przekwalifikowania zawodowego dokonuje lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (art. 14 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS). Zgodnie z §11 Rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej z 14 grudnia 2004 r. w sprawie orzekania o niezdolności do pracy<sup>37</sup>, lekarzem orzecznikiem może być lekarz, który spełnia łącznie następujące warunki: jest specjalistą w szczególności w zakresie chorób wewnętrznych, chirurgii, neurologii, psychiatrii, medycyny pracy, medycyny społecznej, a także odbył przeszkolenie w zakresie ustalonym przez Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Przy ocenie stopnia i przewidywanego okresu niezdolności do pracy oraz rokowania co do odzyskania zdolności do pracy uwzględnia się: po pierwsze stopień naruszenia sprawności organizmu oraz możliwości przywrócenia niezbędnej sprawności w drodze leczenia i rehabilitacji, a po drugie możliwość wykonywania dotychczasowej pracy lub podjęcia innej pracy oraz celowość przekwalifikowania zawodowego, biorąc pod uwagę rodzaj i charakter dotychczas wykonywanej pracy, poziom wykształcenia, wiek i predyspozycje psychofizyczne. Zgodnie z art. 13 ust. 2 i 3 ustawy o emeryturach i rentach z FUS zasadą jest, że niezdolność do pracy orzeka się na okres nie dłuższy niż 5 lat, przy czym na okres dłuższy

---

<sup>35</sup> K. Kwapisz, *Ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Komentarz.*, Warszawa 2013, s. 53.

<sup>36</sup> Tamże, s. 56-57.

<sup>37</sup> Dz.U. Nr 273, poz. 2711 ze zm.

orzeka się, jeżeli według wiedzy medycznej nie ma rokowań odzyskania zdolności do pracy przed upływem tego okresu. Podsumowując istotę tej przesłanki wydaje się, że w praktyce trudno wyobrazić sobie sytuację, kiedy to mianowany nauczyciel akademicki jest trwale niezdolny do wykonywania pracy na danym stanowisku, ale jednocześnie jest zdolny do wykonywania pracy na innym stanowisku w tej samej uczelni, ponieważ jest ono odpowiednie ze względu na kwalifikacje i stan zdrowia.

Drugą przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z mianowanym nauczycielem akademickim to niedostarczenie w wyznaczonym terminie orzeczenia potwierdzającego zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku, wydanego przez lekarza prowadzącego badania okresowe lub kontrolne. Ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym nie reguluje kwestii związanych z badaniami okresowymi czy kontrolnymi pracowników uczelni wyższych. Zgodnie zatem z art. 136 u.p.s.w., w takim przypadku zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy. Znaczący w tym aspekcie jest art. 211 pkt 5 k.p., zgodnie z którym jednym z podstawowych obowiązków pracownika jest poddawanie się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zleconym badaniom lekarskim i stosowanie się do wskazań lekarskich. Z przepisu art. 229 §2 k.p. wynika też, że pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim, a w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Ponadto, z przepisów Kodeksu pracy wynika, że okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy, a za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Badania te są przeprowadzane na koszt pracodawcy, a ponadto pracodawca ponosi inne koszty profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, niezbędnej z uwagi na warunki pracy. W kontekście komentowanego przepisu na uwagę zasługuje regulacja z art. 229 §4 k.p., która stanowi, że pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Zdaniem Sądu Najwyższego, pomimo iż rangę obowiązków podstawowych w piśmiennictwie i orzecznictwie przyznaje się wielu innym obowiązkom stron, to jednak tylko w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wprost i bez wątplenia wynika ona z samego tekstu prawa. Pozwala to na przypisanie przestrzeganiu przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy jednej z kluczowych ról w prawie pracy. Nie budzi to zdziwienia, albowiem celem całej regulacji tej materii jest ochrona życia i zdrowia pracownika. Dobra te, bez wątplenia, zasługują na najwyższą ochronę. W związku z tym można jednak stawiać najwyższe wymagania tak

pracodawcy, jak i samemu pracownikowi, bez względu na ich indywidualną ocenę, wolę czy chęć ich przestrzegania. Należy zaznaczyć, że to pracodawca w pierwszej kolejności pozostaje odpowiedzialny za skierowanie pracownika na badania lekarskie, a także za dopuszczenie pracownika do pracy bez przeprowadzenia takich badań (art. 229 §4 k.p.). Z drugiej strony, jak to już wskazano, udział w tych badaniach stanowi podstawowy obowiązek pracownika, o ile pracodawca wystawi mu odpowiednie skierowanie<sup>38</sup>.

Podsumowując, należy stwierdzić, że obowiązek poddania się przez pracownika wymaganym badaniom lekarskim stanowi jeden z jego podstawowych obowiązków pracowniczych uregulowanych w Kodeksie pracy. Zgodnie z regulacją zamieszczoną w ustawie - Prawo o szkolnictwie wyższym pracodawca ma prawo rozwiązać stosunek pracy w trybie natychmiastowym, jeśli mianowany nauczyciel akademicki nie dostarczy w wyznaczonym terminie orzeczenia potwierdzającego zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku, wydanego przez lekarza prowadzącego badania okresowe lub kontrolne.

Kolejna sytuacja, kiedy rektor może rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem akademickim bez wypowiedzenia, to dopuszczenie się przez nauczyciela czynu określonego w art. 115 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych<sup>39</sup> stwierdzonego prawomocnym wyrokiem sądowym. Po pierwsze, chodzi tu o przywłaszczenie sobie autorstwa albo wprowadzenie w błąd co do autorstwa całości lub części cudzego utworu. Po drugie, o rozpowszechnianie bez podania nazwiska lub pseudonimu twórcy cudzego utworu w wersji oryginalnej albo w postaci opracowania, a także o publiczne zniekształcenie takiego utworu. Po trzecie, chodzi o naruszenie cudzych praw autorskich lub pokrewnych w celu osiągnięcia korzyści majątkowej w inny sposób.

Artykuł 115 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych wskazuje na naruszenie w różny sposób praw autorskich twórców. Czyny te stanowią przestępstwa bezskutkowe i popełnione są z chwilą ukończenia przywłaszczenia autorstwa lub wprowadzenia w błąd. Dla realizacji znamion tych występków nie ma znaczenia, czy pokrzywdzony wskutek działania sprawcy poniósł jakąkolwiek szkodę. Nie ma także znaczenia cel, w jakim działał sprawca, zwłaszcza, czy kierował się motywami majątkowymi<sup>40</sup>. Aby można było rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia, powołując się na opisywaną wyżej przesłankę, czyn ten powinien być stwierdzony prawomocnym wyrokiem sądu.

---

<sup>38</sup> Wyrok SN z dnia 2 marca 2011r., II PK 188/10, OSNAPiUS 2012, nr 7 - 8, poz. 92, s. 290.

<sup>39</sup> Tekst jedn.: Dz.U. z 2006 r. Nr 90, poz. 631 ze zm.

<sup>40</sup> M. Marciniak, J. Marciniak, *Plagiat prac naukowych - wybrane zagadnienia*, „Radca Prawny” 2012, nr 121, s. 13D.

Następna przyczyna, wymieniona w art. 126 pkt 3 lit. b u.p.s.w., to stwierdzenie prawomocnym orzeczeniem komisji dyscyplinarnej przywłaszczenia sobie autorstwa albo wprowadzenia w błąd co do autorstwa całości lub części cudzego utworu albo artystycznego wykonania, rozpowszechnienia, bez podania nazwiska lub pseudonimu twórcy, cudzego utworu w wersji oryginalnej albo w postaci opracowania, rozpowszechnienia, bez podania nazwiska lub pseudonimu twórcy, cudzego artystycznego wykonania albo publicznego zniekształcenia takiego utworu, artystycznego wykonania, fonogramu, wideogramu lub nadania, innego sposobu naruszenia cudzych praw autorskich lub praw pokrewnych. Należy zaznaczyć, że zgodnie z art. 139 ust. 1 u.p.s.w. nauczyciel akademicki podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej za postępowanie uchybiające obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczycielskiego. Zgodnie zaś z art. 144 ust. 3 u.p.s.w., rzecznik dyscyplinarne wszczyna postępowanie wyjaśniające z urzędu, w szczególności w przypadku, gdy nauczycielowi akademickiemu zarzuca się popełnienie jednego z wyżej wymienionych czynów, a potwierdzenie tych przyczyn w drodze postępowania wyjaśniającego stanowi przesłankę zastosowania kary dyscyplinarnej wobec nauczyciela. Postępowanie dyscyplinarne może toczyć się równocześnie z postępowaniem karnym. Jak stwierdził bowiem Sąd Najwyższy, nauczyciele podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za uchybienia godności zawodu nauczyciela lub jego obowiązkom niezależnie od odpowiedzialności karnej i w tym zakresie komisje dyscyplinarne dla nauczycieli korzystają z autonomii także przy orzekaniu o stosowanych karach dyscyplinarnych<sup>41</sup>. W przypadku gdy następstwem postępowania wyjaśniającego będzie wszczęcie postępowania dyscyplinarnego wobec tego nauczyciela akademickiego, nie stosuje się przedawnienia<sup>42</sup>.

Ostatnia przyczyna, która uzasadnia rozwiązanie przez rektora stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim, to skazanie prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne. Ustawodawca nie wskazał, o jakie konkretnie przestępstwa tu chodzi, określając jedynie, że popełnione przestępstwo ma mieć charakter umyślny i w tej sprawie ma zapaść prawomocny wyrok skazujący. Można zatem uznać, iż chodzi tu o każdy rodzaj przestępstwa przy spełnieniu dwóch powyższych warunków. Artykuł 9 §1 Kodeksu karnego<sup>43</sup> stanowi, że czyn zabroniony popełniony jest umyślnie, jeżeli sprawca ma zamiar jego popełnienia, to jest, chce go popełnić (zamiar bezpośredni) albo przewidując możliwość jego popełnienia, na to się godzi (zamiar ewentualny). Ponadto, musi zapaść w sprawie

<sup>41</sup> Wyrok SN z dnia 11 maja 2000r., III SZ 2/00, OSNAPiUS 2001, nr 17, poz. 545.

<sup>42</sup> E. Mazurczak- Jasińska, *Rozwiązanie stosunku pracy ...*, s. 107.

<sup>43</sup> Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny, Dz.U. Nr 88, poz. 553 ze zm.

prawomocny wyrok. Należy przyjąć, że jest to taki wyrok, który nie podlega zaskarżeniu za pomocą zwykłych środków zaskarżenia i jednocześnie tworzy *res iudicata*, czyli stan rzeczy osądzonej.

Ustawodawca w art. 126 u.p.s.w. wskazał na szeroki katalog przesłanek, z powodu których rektor może rozwiązać stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim. W żadnym jednak przepisie rektor nie został zobowiązany do obligatoryjnego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, zatem każdorazowo to, czy zostanie rozwiązany stosunek pracy w tym trybie, czy też nie, zależy wyłącznie od decyzji rektora. Katalog przesłanek z art. 126 u.p.s.w. jest różnorodny - zawiera zarówno przesłanki niezależne od nauczyciela akademickiego, zależne od niego, jak też stwierdzone prawomocnymi orzeczeniami sądu. W przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia stosunek ten rozwiązuje się w dacie oznaczonej w oświadczeniu rektora o rozwiązaniu stosunku pracy.

## 5. Zakończenie

W konkluzji rozważań zaprezentowanych w niniejszym opracowaniu należy stwierdzić, że ustawodawca sukcesywnie ogranicza krąg nauczycieli akademickich, którzy zatrudniani są na podstawie mianowania. Ustawa z 1990 r. o szkolnictwie wyższym<sup>44</sup> w art. 85 stanowiła, że stosunek pracy z nauczycielem akademickim nawiązuje się na podstawie mianowania, chyba że przepisy ustawy stanowią inaczej. Minowanie było wówczas podstawową formą zatrudniania nauczycieli akademickich. Zaś przed nowelizacją z 1 października 2011 r. ustawa przewidywała zatrudnienie na podstawie zarówno mianowania, jak i umowy o pracę, przy czym były to równorzędne sposoby nawiązania stosunku pracy i decyzja o tym, na jakiej podstawie zostanie zatrudniony nauczyciel akademicki, należała do rektora.

W obowiązującym stanie prawnym krąg podmiotów zatrudnionych na podstawie mianowania jest bardzo ograniczony. Ponadto, w ustawie wyraźnie wskazano przyczyny, których zaistnienie warunkuje, bądź może warunkować rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim. Ustawodawca wprowadził możliwość pewnej modyfikacji przyczyn rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem (art. 125 u.p.s.w.), dopuszczając możliwość wypowiedzenia tego stosunku z innych ważnych przyczyn. Jednak przyczyna ta powinna być skonkretyzowana w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy,

---

<sup>44</sup> Ustawa z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.



które doręcza się pracownikowi w taki sposób, aby nie było wątpliwości, o jaką przyczynę chodzi. Rozwiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania bez wypowiedzenia zostało na mocy obowiązującej ustawy zastrzeżone dla uczelni wyższej, co oznacza, że może dokonać tego jedynie rektor.

### **Bibliografia:**

- Cudowski B., *Dodatkowe zatrudnienie nauczycieli akademickich po nowelizacji prawa o szkolnictwie wyższym*, „Państwo i Prawo” 2011, nr 9
- Dubowik A., *Wątpliwości wokół trybu zmian stosunku pracy z mianowania*, w: *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień*, red. W. Sanetra, Białystok 1999
- Dubowik A., *Wzmocniona trwałość stosunku pracy z mianowania*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 9
- Izdebski H., Zieliński J.M., *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Warszawa 2013,
- Jackowiak U., *Zmiana kryteriów i trybu orzekania o niezdolności do pracy dla celów rentownych*, w: *Wybrane zagadnienia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2000, t. VI
- Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012,
- Kubot Z., Kuczyński T., Masternak Z., Szurgacz H., *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2010
- Kucharski P., *Ustanie stosunku pracy nauczycieli akademickich w ustawie z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym*, w: *Studia i Analizy Sądu Najwyższego*, t. III, red. K. Ślęzak, W. Wróbel
- Kwapisz K., *Ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Komentarz*, Warszawa 2013
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2012
- Marciniak M., Marciniak J., *Plagiat prac naukowych – wybrane zagadnienia*, „Radca Prawny” 2012, nr 121
- Mazurczak-Jasińska E., *Rozwiązanie stosunku pracy z mianowania*, Warszawa 2010
- Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, red. W. Sanetra, M. Wierzbowski, Warszawa 2013
- Stelina J., *Ochrona trwałości zatrudnienia w pozaumownych stosunkach pracy*, w: *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2010
- Sypniewski Z., *Nawiązanie i zmiany stosunku pracy na podstawie mianowania*, Warszawa- Poznań 1976
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. II, Warszawa - Kraków 1986.