

Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu

ELIZA PROKOP-PERZYŃSKA

e.prokop@uthrad.pl

ORCID: 0000-0002-8836-7397

MARIUSZ WIECZOREK

m.wieczorek@uthrad.pl

ORCID: 0000-0003-4727-0895

Zarys ewolucji mianowania jako podstawy zatrudniania nauczycieli akademickich

Outline of the Nomination Development as the Basis for Hiring Academic Teachers

WPROWADZENIE

Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce¹ nie przewiduje już możliwości nawiązania przez szkołę wyższą nowego stosunku pracy z nauczycielem akademickim. Ustawodawca zdecydował tym samym o wyrugowaniu jedynej ze stosowanych w szkolnictwie wyższym pozaumownej podstawy nawiązania stosunku pracy przewidzianej przepisami prawa pracy. Dokonując pewnego uogólnienia, można stwierdzić, że decyzja prawodawcy wpisała się w dość wyraźny trend zmian w prawie pracy, polegający na stopniowym zawężaniu stosowania mianowania jako podstawy stosunku pracy².

¹ T.j. Dz.U. 2020, poz. 85 z późn. zm., dalej: PSWiN z 2018 r.

² Dotyczy to w szczególności zatrudniania urzędników państwowych oraz pracowników samorządowych. Warto zauważyć, że w doktrynie prawa pracy zjawisko wypierania zatrudnienia na podstawie mianowania umownym stosunkiem pracy było aprobowane, T. Liszcz postulowała jednak utrzymanie mianowania w urzędach administracji państwowej (w szczególności rządowej i samorządowej) oraz – wyjątkowo, ze względu na tradycję – w niektórych instytucjach publicznych, w tym w szkołach wyższych, ale w ograniczonym zakresie. Zob. T. Liszcz, *Pozaumowne stosunki pracy*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006.

Postawienie pytania o to, czy mianowanie *de lege lata* stanowi aktualną, choć „wygasającą” podstawę zatrudnienia nauczycieli akademickich zatrudnionych w oparciu o mianowanie przed dniem 1 października 2018 r., spowodowane jest sposobem uregulowania przez ustawodawcę niektórych aspektów³ związanych ze stosunkami pracy nawiązanymi w oparciu o przepisy obowiązujące przed wejściem w życie PSWiN z 2018 r. Zagadnieniu temu ustawodawca poświęcił art. 248 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce⁴. Treść art. 248 ust. 1 tej ustawy stanowi, że pracownicy uczelni zatrudnieni w uczelniach na podstawie mianowania w dniu wejścia w życie PSWiN z 2018 r. pozostają zatrudnieni w tej samej formie i na ten sam okres. Z kolei art. 248 ust. 2 PwPSWiN w brzmieniu pierwotnym stanowił, że do tych pracowników stosuje się przepisy ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym⁵ dotyczące mianowania. W rezultacie należało przyjąć, że pracownicy mianowani zachowują swój status wyznaczony przepisami o mianowaniu zawartymi w PSW z 2005 r.

Obecne brzmienie art. 248 ust. 2 PwPSWiN, w świetle którego do stosunków pracy nawiązanych na podstawie mianowania stosuje się odpowiednio przepisy art. 246 ust. 3 i 4, z tym że obowiązek, o którym mowa w ust. 4, uczelnie wykonują w terminie do dnia 1 lipca 2019 r., jest konsekwencją nowelizacji tej ustawy dokonanej ustawą z dnia 21 lutego 2019 r. o Sieci Badawczej Łukasiewicz⁶ (art. 95 pkt 5). Wykładnia językowa tego przepisu, dokonywana bez uwzględnienia treści art. 248 ust. 1, prowadzi do oczywistego wniosku, że status pracowniczy pracownika uczelni zatrudnionego na podstawie mianowania wyznaczają po dniu 30 września 2020 r. kompleksowo przepisy PWSiN z 2018 r. Ten sposób postrzegania sytuacji prawnej nauczycieli akademickich, którzy nawiązali stosunek pracy w stanie prawnym dopuszczającym stosowanie tej podstawy zatrudnienia, komplikuje jednak to, że nie doszło do uchylecia art. 248 ust. 1 PwPSWiN, kategorycznie rozstrzygającego o tym, że pracownicy uczelni zatrudnieni na podstawie mianowania w dniu 1 października 2018 r. pozostają zatrudnieni w tej samej formie i na ten sam czas.

Celem artykułu jest rozstrzygnięcie problemu prawnego wynikającego ze sprzeczności pomiędzy art. 248 ust. 1 i art. 248 ust. 2 PwPSWiN. Teoretyczno-prawny problem sprowadza się do oceny prawidłowości konstrukcji przepisów intertemporalnych i dostosowujących zawartych w PwPSWiN, a praktyczny wymiar przedstawionego problemu przejawia się w sferze prawnej regulacji ustania

³ Poza zakresem analizy pozostają sprawy związane ze zmianą treści stosunków pracy, takie jak rodzaje stanowisk czy wysokość przysługujących pracownikom wynagrodzeń.

⁴ Dz.U. 2018, poz. 1669 z późn. zm., dalej: PwPSWiN.

⁵ T.j. Dz.U. 2017, poz. 2183 z późn. zm., dalej: PSW z 2005 r.

⁶ Dz.U. 2019, poz. 534.

stosunku pracy. W szczególności chodzi o kwestie związane z trybem rozwiązania stosunku pracy, treścią świadectwa pracy, osiągnięciem określonego wieku przez mianowanego nauczyciela akademickiego i wpływem tego zdarzenia na trwanie stosunku pracy.

PODSTAWY ZATRUDNIENIA W SZKOLNICTWIE WYŻSZYM W UJĘCIU HISTORYCZNYM

Mianowanie, jako podstawa zatrudniania nauczycieli akademickich, ma w Polsce tradycję sięgającą ustawy z dnia 13 lipca 1920 r. o szkołach akademickich⁷. Pierwotnie mianowanie stanowiło podstawę publicznoprawnego stosunku służbowego, co było konsekwencją przyjęcia w Polsce koncepcji, zgodnie z którą szkoły wyższe⁸ stanowią jeden z elementów struktury państwowej, finansowany zasadniczo ze środków publicznych. W rezultacie, pomimo wynikającej z art. 5 ustawy o szkołach akademickich autonomii finansowej państwowych szkół akademickich, w rozporządzeniu Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 24 lutego 1928 r. o stosunku służbowym profesorów państwowych szkół akademickich i pomocniczych sił naukowych tych szkół⁹ bardzo mocno podkreślony został szczególny, regulowany przepisami powszechnie obowiązującymi, status profesorów¹⁰. Znacząco odbiegał on od prywatnoprawnego modelu zatrudniania pracowników w międzywojennej Polsce i wykazywał rodzajowe podobieństwa do rozwiązań leżących u podstaw ustawy z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej¹¹. Charakterystyczne dla stosunków służbowych profesorów, obok charakteru prawnego nominacji, było przede wszystkim regulowanie ich praw i obowiązków przepisami prawa powszechnie obowiązującego, ponoszenie przez nich odpowiedzialności dyscyplinarnej, trwałość zatrudnienia oraz relatyw-

⁷ Dz.U. 1920, nr 72, poz. 494.

⁸ W artykule analizie poddano wyłącznie przepisy regulujące zatrudnienie w państwowych (publicznych) szkołach wyższych, o charakterze akademickim.

⁹ T.j. Dz.U. 1933, nr 76, poz. 551 z późn. zm.

¹⁰ Status ten odpowiednio dotyczył również pomocniczych sił naukowych, które tworzyli adiunkci, kustosze, konstruktorzy (instruktorzy), prosektorzy, obserwatorzy, asystenci starsi, asystenci młodszy (demonstratorzy, elewi) i zastępcy asystentów (art. 91 i n.). Warto jednak zauważyć, że rozporządzenie Prezydenta RP dopuszczało możliwość zatrudniania w charakterze zastępców profesorów osób mających zlecone wykłady i ćwiczenia na podstawie umowy, której stroną było Państwo (art. 89). Powstające w wyniku umowy zobowiązanie miało charakter prywatnoprawny. Rozporządzenie obowiązywało również po wejściu w życie ustawy z dnia 15 marca 1933 r. o szkołach akademickich (t.j. Dz.U. 1938, nr 1, poz. 6 z późn. zm.) i utraciło moc z chwilą wejścia w życie ustawy z dnia 5 listopada 1958 r. o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. 1973, nr 32, poz. 191 z późn. zm.).

¹¹ Dz.U. 1922, nr 21, poz. 164 z późn. zm. Symbolicznym aktem, wskazującym na publicznoprawny charakter zatrudnienia profesorów, było ślubowanie składane na ręce rektora przy pierwszej nominacji (art. 7).

nie wysoki poziom uprawnień o charakterze socjalnym, z równoczesnym ograniczeniem niektórych praw i wolności.

Po zakończeniu II wojny światowej publicznoprawny model zatrudnienia profesorów został utrzymany¹². Istotnych zmian w tym zakresie nie przyniosła pierwsza powojenna ustawa z dnia 15 grudnia 1951 r. o szkolnictwie wyższym i o pracownikach nauki¹³. Podstawą stosunku służbowego samodzielnych¹⁴ i pomocniczych pracowników nauki¹⁵ pozostała nominacja. Dalej idące zmiany w zakresie podstaw zatrudniania w szkolnictwie wyższym przyniosła ustawa z dnia 5 listopada 1958 r. o szkolnictwie wyższym, która wprowadzając nowe stanowiska pracy, przewidywała możliwość obsadzania ich przez mianowanie lub w drodze umowy o pracę (art. 31 ust. 1 w zw. z art. 126). Mianowanie pozostało jednak najważniejszą podstawą zatrudniania pracowników nauki, a nawiązany w wyniku nominacji stosunek zatrudnienia określany był jak stosunek służbowy (art. 97 i n.). Warto zaakcentować to, że ustawodawca niewątpliwie traktował ten stosunek prawny jako publicznoprawny, co wynikało z art. 113 ustawy. Przepis ten nakazywał odpowiednie stosowanie do stosunku służbowego pracowników nauki przepisów o państwowej służbie cywilnej.

Ważnym etapem w procesie ewolucji zatrudniania w szkołach wyższych była ustawa z dnia 27 kwietnia 1972 r. – Karta Praw i Obowiązków Nauczyciela¹⁶. Jej doniosłość przejawiała się w tym, że w art. 79 i n. *expressis verbis* przewidziano, iż nauczyciele akademicy swoje obowiązki wykonują w ramach stosunku pracy. Podstawą jego nawiązania pozostało (co do zasady) mianowanie¹⁷ – na stałe, do odwołania albo na czas określony – albo umowa o pracę. Umowa o pracę miała jednak, w porównaniu z mianowaniem, ograniczony zakres zastosowania, jako że była zawierana z nauczycielem akademickim, dla którego szkoła wyższa nie była podstawowym miejscem pracy, a także z nauczycielem zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy. Umowne stosunki pracy nawiązywane były

¹² Zob. dekret z dnia 28 października 1947 r. o organizacji nauki i szkolnictwa wyższego (Dz.U. nr 68, poz. 415).

¹³ Dz.U. 1951, nr 45, poz. 376 z późn. zm.

¹⁴ To osoby, które uzyskały tytuł naukowy profesora zwyczajnego, nadzwyczajnego lub docenta (art. 54 ust. 2).

¹⁵ To osoby, które uzyskały tytuł adiunkta, starszego asystenta lub asystenta (art. 54 ust. 3).

¹⁶ Dz.U. 1971, nr 416, poz. 114 z późn. zm.

¹⁷ Kwestie terminologiczne, chociaż istotne, nie mają decydującego znaczenia dla oceny charakteru stosunku prawnego. W literaturze został zaprezentowany trafny pogląd, zgodnie z którym stosunek pracy powstający w wyniku mianowania, o którym stanowiła Karta, nie był stosunkiem pracy w rozumieniu art. 22 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. 1974, nr 24, poz. 141 z późn. zm.), dalej: k.p. Na rzecz takiej interpretacji przemawiała ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Przepisy wprowadzające Kodeks pracy (Dz.U. 1974, nr 24, poz. 142 z późn. zm.). Zob. W. Sanetra, *Ogólnie o odrębnościach w statusie zatrudnienia nauczycieli akademickich*, [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015, s. 31–32.

również z kontraktowymi profesorami i docentami oraz z osobami nieposiadającymi polskiego obywatelstwa. Katalog podstaw zatrudniania nauczycieli akademickich zamykała umowa zlecenia, która mogła być stosowana w dość ograniczonym zakresie.

W ustawie z dnia 4 maja 1982 r. o szkolnictwie wyższym¹⁸ utrzymano dychotomiczny sposób kreowania stosunków pracy z pracownikami naukowo-dydaktycznymi, dydaktycznymi i naukowymi, niemniej mianowanie nadal było główną podstawą ich zatrudniania. Rozwiązania te zostały utrzymane, a nawet wzmocnione w ustawie z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym¹⁹. Przepis art. 85 ust. 1 tej ustawy stanowił, że stosunek pracy z nauczycielem akademickim nawiązuje się w oparciu o mianowanie, chyba że przepisy ustawy stanowią inaczej. Ustawodawca zdecydował się na utrzymanie zasady, zgodnie z którą umowa o pracę była stosowana przy zatrudnianiu nauczycieli akademickich w dodatkowym miejscu pracy i w niepełnym wymiarze czasu pracy. W porównaniu do poprzednio obowiązujących przepisów rozszerzono jednak możliwość nawiązania umownego stosunku pracy z nauczycielami akademickimi zatrudnionymi w celu „wykonania określonych zadań” (art. 92). W ówczesnym stanie prawnym nie budziło już wątpliwości, że nauczyciele akademicy byli pracownikami w rozumieniu prawa pracy, a swoje obowiązki wykonywali w ramach zobowiązaniowego stosunku pracy²⁰.

Możliwości zatrudniania nauczycieli akademickich w celu wykonania określonych zadań nie przewidziano w ustawie z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym²¹, natomiast zatrudnianie nauczycieli akademickich na podstawie umowy o pracę dopuszczone zostało tylko w dodatkowym miejscu pracy lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Fundamentalna zmiana w omawianym zakresie była następstwem wejścia w życie ustawy z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw²². Efektem tej nowelizacji było to, że – począwszy od dnia 1 października 2011 r. – mianowanie jako podstawa nawiązania stosunku pracy w szkolnictwie wyższym zostało zarezerwowane wyłącznie dla nowo zatrudnionych nauczycieli akademickich posiadających tytuł naukowy profesora²³. Równocześnie jednak, zgodnie z art. 23 usta-

¹⁸ T.j. Dz.U. 1985, nr 42, poz. 201.

¹⁹ Dz.U. 1990, nr 65, poz. 385 z późn. zm.

²⁰ Mianowanie jest świetle art. 2 k.p. jedną z podstaw nawiązania stosunku pracy.

²¹ Dz.U. 2005, nr 164, poz. 1365.

²² Dz.U. 2011, nr 84, poz. 455.

²³ Por. A. Bocheńska, *Zatrudnienie i ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, Warszawa 2014, s. 84 i n. W tym kontekście za błąd należy uznać stwierdzenie, że ustawodawca do dwóch podstawowych sposobów nawiązania stosunku pracy z nauczycielami akade-

wy z dnia 18 marca 2011 r., mianowanie pozostało podstawą zatrudnienia osób, z którymi stosunek pracy został zawarty przed jej wejściem w życie.

W toku zasygnalizowanych wyżej zmian związanych z mianowaniem jako podstawą zatrudnienia nauczycieli akademickich doszło do przekształcenia publicznoprawnego stosunku służbowego w zobowiązaniowy stosunek pracy. Wiązało się z tym bardzo istotne zbliżenie sytuacji prawnej mianowanych nauczycieli akademickich z pracownikami zatrudnionymi w umownym stosunku pracy, a jedyne istotne różnice dotyczyły odmienności w zakresie ustania stosunku pracy²⁴.

KONSTRUKCJA PRAWNA ZASTĘPOWANIA POZAUMOWNEGO STOSUNKU PRACY UMOWNYM STOSUNKIEM PRACY

Zasadniczym wnioskiem wynikającym z analizy przepisów regulujących zatrudnianie nauczycieli akademickich w szkolnictwie wyższym jest to, że ustawodawca wprowadzając do porządku prawnego PSWiN z 2018 r., poddał całkowicie zatrudnienie nauczycieli akademickich reżimowi prawa pracy²⁵ i zarazem ostatecznie wyeliminował możliwość nawiązywania nowych stosunków pracy na podstawie mianowania.

W związku z dylematem interpretacyjnym powstającym na tle wykładni art. 248 ust. 1 i 2 PwPSWiN przydatne wydaje się być zastosowanie wykładni historycznej. Za typową konstrukcją stosowaną przy okazji uchwalania nowych ustaw regulujących funkcjonowanie szkolnictwa wyższego, których istotną częścią są przepisy regulujące status pracowników uczelni, można uznać tę, której normatywny kształt wynikał z art. 264 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym. Przepis ten wyrażał regułę, zgodnie z którą wejście w życie nowej ustawy nie prowadziło do jakiegokolwiek przekształcenia podstawy stosunków pracy nawiązanych w poprzednio obowiązującym stanie prawnym²⁶.

W związku ze wspomnianym wyżej procesem zawężania stosowania w zatrudnianiu pracowników pozaumownych stosunków pracy, ze szczególnym uwzględnieniem nominacji, warto poglądowo przywołać przepisy przejściowe i dostosowujące ustaw, które realizowały ten cel. Z oczywistych względów na-

mickimi zaliczył mianowanie oraz umowę o pracę. Por. A. Grudzińska, *Komentarz do art. 118*, [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz praktyczny*, red. M. Czuryk, M. Karpiuk, J. Kostrubiec, Warszawa 2015, s. 171.

²⁴ Zob. A.M. Świątkowski, *Dysfunkcyjny model zatrudnienia nauczycieli akademickich*, [w:] *Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia*, red. A. Bocheńska, A. Musiała, Poznań 2016, s. 23–24.

²⁵ PSWiN z 2018 r. jest tzw. pragmatyką pracowniczą w rozumieniu art. 5 k.p., a przepisy tej ustawy, określające prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy, są źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

²⁶ Por. art. 188 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r. w pierwotnym brzmieniu.

leży zacząć od analizy odpowiednich przepisów wspomnianej już ustawy z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw. W art. 23 tej ustawy przewidziano, że osoba zatrudniona przed dniem wejścia w życie ustawy na podstawie mianowania na czas nieokreślony pozostaje zatrudniona w tej samej formie stosunku pracy. W przypadku terminowego mianowania osoba zatrudniona na tej podstawie przed dniem wejścia w życie ustawy pozostawała zatrudniona na dotychczasowym stanowisku do czasu upływu okresu zatrudnienia wskazanego w mianowaniu. W konsekwencji osoby te utrzymały status mianowanego nauczyciela akademickiego bez względu na zajmowane stanowisko²⁷.

Przywołane przepisy nie pozwalają na rozstrzygnięcie problemu będącego przedmiotem tego artykułu, ponieważ w stanie prawnym obowiązującym przed wejściem w życie PSWiN z 2018 r., inaczej niż ma to miejsce obecnie, przepisy określające status nauczycieli akademickich w szczególności sposób regulowały niektóre kwestie stosunku pracy z nominacji. Zawężenie podmiotowego zakresu nominacji w szkołach wyższych nie rodziło wątpliwości, których źródłem obecnie jest treść art. 248 ust. 1 i 2 PwPSWiN. Można zatem powiedzieć, że zmiana statusu prawnego pracowników zatrudnionych na podstawie nominacji była oczywistą konsekwencją wejścia w życie nowych, mających do nich zastosowanie, przepisów prawa.

Z uwagi na nieprzydatność dla rozstrzygnięcia niejasności wynikających z brzmienia art. 248 ust. 1 i 2 PwPSWiN historycznych przepisów intertemporalnych i dostosowujących z zakresu szkolnictwa wyższego warto sięgnąć do ustawy z dnia 2 grudnia 1994 r. o zmianie ustawy o pracownikach urzędów państwowych²⁸, która wyeliminowała możliwość zatrudniania pracowników urzędów państwowych na podstawie mianowania, zastępując je co do zasady umową o pracę, a wyjątkowo – powołaniem (art. 2 ust. 1)²⁹. Stosunki pracy nawiązane przed wejściem w życie nowelizacji pozostały w mocy i mogły być zmieniane lub rozwiązywane na zasadach określonych w ustawie o pracownikach urzędów państwowych w brzmieniu nadanym nowelą (art. 2 ust. 1 zd. 1)³⁰.

²⁷ W sposób szczególnie potraktowano osoby zatrudnione na stanowisku docenta. Równocześnie ustawa *de facto* prowadziła do limitowania zatrudnienia w oparciu o mianowanie, wiążąc dalsze zatrudnienie nauczyciela akademickiego z uzyskiwaniem kolejnych stopni naukowych.

²⁸ Dz.U. 1994, nr 136, poz. 704.

²⁹ Jakkolwiek przepisy tej ustawy dotyczą innej niż nauczyciele akademicy grupy zawodowej, to sięgnięcie do nich znajduje uzasadnienie w sposobie merytorycznego uregulowania tych spraw.

³⁰ Przepis ten dotyczył pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania, o których stanowił art. 1 ustawy o pracownikach urzędów państwowych. W odniesieniu do innych niż określani w art. 1 pracowników z nominacji nowela przewidywała, że stosuje się wobec nich dotychczasowe zasady (art. 2 ust. 4).

Podkreślić przy tym należy, że w ustawie o pracownikach urzędów państwowych zawarte były (i są nadal) przepisy, które określają niektóre aspekty stosunku pracy z nominacji.

Dokonując analizy wspomnianego na wstępie trendu legislacyjnego ograniczenia stosowania pozaumownych stosunków pracy, można również odwołać się do ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych³¹, której skutkiem było m.in. ograniczenie zakresu stosowania powołania jako podstawy zatrudniania pracowników oraz wyeliminowanie stosunków pracy z nominacji w samorządzie terytorialnym przez przekształcenie ich w umowne stosunki pracy. Dążąc do realizacji tego celu, ustawodawca przewidział, że stosunki pracy z powołania i mianowania (uregulowane odpowiednio w art. 53 i 54 u.p.s.) przekształcają się w stosunki pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony. W przypadku wchodzących w grę³² stosunków pracy na podstawie powołania skutek ten nastąpił z chwilą wejścia ustawy w życie, natomiast w przypadku mianowania – od dnia 1 stycznia 2012 r. W świetle art. 54 ust. 2 u.p.s. status pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie mianowania wyznaczały przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, przy czym w okresie przejściowym, tj. od dnia 1 stycznia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r., obowiązywały szczególne zasady rozwiązywania z nimi stosunków pracy. Były one wzorowane na przepisach poprzednio obowiązującej ustawy z 1990 r.

Porównanie sposobu określania przez ustawodawcę materii transformacji podstawy stosunku pracy – z pozaumownej na umowną – pozwala na wyodrębnienie kilku modeli osiągnięcia tego celu. Pierwszy z nich polega na utrzymaniu dualizmu prawnego, w którym pracownicy zatrudnieni na podstawie mianowania zachowują swój status prawny, ale nowych pracowników zatrudnia się na podstawie umowy o pracę. Ta konstrukcja pozwala na stopniowe, „naturalne” wygaszanie stosunków pracy z nominacji, w trybie i na podstawie przepisów prawa pracy. Ustawodawca przez okres określony przepisami utrzymuje mianowanie jako zanikającą podstawę zatrudnienia pracowników obok preferowanej (docelowej) więzi prawnej, której źródłem jest umowa o pracę. Rozwiązanie tego typu jest stosowane, jeśli w odpowiednich pragmatykach pracowniczych zawarte są materialnoprawne przepisy o stosunku pracy pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania, które przynajmniej wycinkowo różnicują status pracownicy osób zatrudnionych na tej podstawie. Nie jest przy tym istotne, czy przepisy o mianowaniu będą znajdowały się w ustawie pierwotnie przewidującej możliwość zatrudniania pracowników na podstawie nominacji czy też w nowej ustawie (nowej pragmatyce pracowniczej).

³¹ T.j. Dz.U. 2019, poz. 1282 z późn. zm., dalej: u.p.s.

³² Powołanie pozostało w ograniczonym zakresie podstawą zatrudnienia w samorządzie terytorialnym.

Można przyjąć, że rozwiązanie takie przewidywał przepis art. 248 ust. 2 w zw. z art. 248 ust. 1 PwPSWiN w pierwotnym brzmieniu, w którym założono stosowanie do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania przepisów PSW z 2005 r. Pomimo tego, że nie określał on bezpośrednio ram czasowych trwania wspomnianego wyżej dualizmu prawnego, to wydawać się mogło, że przepisy uchylonej ustawy będą mogły być stosowane do momentu ustania ostatniego stosunku pracy opartego na mianowaniu.

Drugi z wyodrębnionych modeli polega na przekształceniu mianowania (powołania, wyboru) w umowę o pracę w określonym odpowiednimi przepisami terminie. W tym miejscu warto jedynie wspomnieć, że w czasie prac nad projektem PSWiN z 2018 r. prowadzonych w trybie bardzo szerokich konsultacji ze środowiskiem akademickim w ramach Narodowego Kongresu Nauki, organizowanych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, były rozważane postulaty przekształcenia wraz z jej wejściem w życie stosunków pracy mianowanych nauczycieli akademickich w umowy o pracę zawarte na czas nieokreślony, w myśl podnoszonej chęci stabilizacji zatrudnienia nauczycieli akademickich. Przyjęcie takiego rozwiązania zakończyłoby trwający od dłuższego czasu w polskim porządku prawnym dualizm form zatrudnienia nauczycieli akademickich, rozumiany jako współistnienie stosunków pracy z mianowania i nawiązanych na podstawie umowy o pracę. Jednakże postulaty te nie znalazły odzwierciedlenia w treści ostatecznie uchwalonego aktu normatywnego.

Oprócz dwóch wyżej przedstawionych modeli transformacji podstawy stosunku pracy można również wskazać wersję mieszaną, która sprowadza się do czasowego współistnienia stosunków pracy z nominacji z umownymi stosunkami pracy, przy czym te pierwsze po upływie określonego czasu *ex lege* przekształcają się w umowne stosunki pracy. Przykładem takiego rozwiązania w przepisach określających podstawy stosunków pracy w szkolnictwie wyższym był art. 127 ust. 4 i 5 zawarty w PSW z 2005 r., zgodnie z którym stosunki pracy mianowanych nauczycieli akademickich pełniących funkcję rektora, prorektora, kierownika podstawowej jednostki organizacyjnej i jego zastępcy z końcem roku akademickiego, w którym stosunki te wygasają w związku z osiągnięciem przez danego pracownika wieku wskazanego w art. 127 ust. 2 (tj. odpowiednio 67. roku życia w odniesieniu do osób nieposiadających tytułu naukowego profesora oraz 70. roku życia w odniesieniu do profesorów), przekształcały się w stosunki pracy na podstawie umowy o pracę na czas pozostały do zakończenia pełnienia wyżej wskazanych funkcji.

Zmiana treści art. 248 ust. 2 PwPSWiN, dokonana ustawą o Sieci Badawczej Łukasiewicz, zmieniła sytuację pracowników uczelni zatrudnionych w oparciu o mianowanie, wprowadzając stan niepewności co do źródła ich stosunku pracy po dniu 30 września 2020 r., ponieważ zgodnie z odesłaniem do art. 246 ust. 3 z tym dniem zakończyła się możliwość stosowania przepisów PSW z 2005 r. Ustawodawca, odstępując od jasnego uregulowania kwestii losów prawnych stosunków pracy z nomi-

nacji w PwPSWiN, wygenerował poważne wątpliwości o charakterze praktycznym, o istotnych – z perspektywy zarówno pracowników, jak i pracodawców – następstwach. Do takich należą w szczególności następujące pytania: W jakim trybie należy dokonać rozwiązania stosunku pracy z mianowania, jeśli wystąpią okoliczności stanowiące ważne przyczyny (o których stanowił art. 125 PSW z 2005 r.)? Czy nie będzie już wymagana procedura opiniowania przez organ kolegialny (warto wspomnieć, że uchwalane po wejściu w życie PSWiN statuty uczelni przewidywały takie kompetencje dla senatów bądź innych tworzonych w danej uczelni organów) i zastosowanie znajdują przepisy kodeksu pracy dotyczące wypowiedzania umowy zawartej na czas nieokreślony? Jeśli tak, to na jakiej podstawie, skoro PSWiN nie odnosi się do tej szczególnej formy stosunku pracy? Wątpliwości budzi również możliwość zastosowania przesłanki osiągnięcia określonego wieku (ukończenia odpowiednio 67. roku życia w odniesieniu do nauczycieli nieposiadających tytułu profesora oraz 70. roku życia w przypadku profesorów tytularnych) jako podstawy stwierdzenia wygaśnięcia mianowania *ex lege*, o czym stanowił art. 127 ust. 2 PSW z 2005 r.

PODSUMOWANIE

W wyniku przeprowadzonej analizy art. 248 ust. 1 i 2 PwPSWiN należy stwierdzić istnienie konstrukcyjnej luki w prawie³³. Z art. 248 ust. 1 PwPSWiN wynika jednoznacznie, że pracownicy zatrudnieni na podstawie mianowania pozostają zatrudnieni w tej samej formie i na ten sam okres. Równocześnie – zarówno w PwPSWiN, jak i w PSWiN – nie ma przepisów, które pozwalałyby na odróżnienie statusu prawnego tej grupy nauczycieli akademickich od pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę³⁴. Jako wniosek *de lege lata* należy zatem przyjąć, że począwszy od wejścia w życie nowelizacji dokonanej ustawą o Sieci Badawczej Łukasiewicz, status prawny pracowników mianowanych został zrównany ze statusem pracowników pozostających w umownych stosunkach pracy, a przepis art. 248 ust. 1 PwPSWiN jest pozbawiony treści normatywnej. W związku z obecnym brzmieniem art. 248 ust. 2 PwPSWiN nie sposób sięgać do przepisów stanowiących o mianowaniu zawartych w PWS z 2005 r. PSW ze względu na to, że art. 169 ust. 3 PwPSWiN uchylił tę ustawę. W konsekwencji, pomimo kategorię brzmienia art. 248 ust. 1 PwPSWiN, nie można z niego wyciągać wniosku o tym, że *de lege lata* szkoły wyższe są stroną stosunków pracy z nominacji³⁵.

³³ *Z teorii i filozofii prawa Zygmunta Ziemińskiego*, red. S. Wronkowska, Warszawa 2007, s. 152–153.

³⁴ Jedynym wyjątkiem jest art. 248 ust. 2 PwPSWiN.

³⁵ Inaczej M.T. Nycz, który uznaje, że grupa pracowników mianowanych na czas nieokreślony zachowuje w pełni swoje uprawnienia wynikające z przepisów PSWiN. Zob. M.T. Nycz, *Komentarz do art. 248 PwPSWiN*, [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 606.

W świetle przeprowadzonych wywodów należy stwierdzić, że do usunięcia zaistniałej luki w prawie konieczna jest nowelizacja PwPSWiN. Ustawodawca powinien albo uchwalić przepis stanowiący o przekształceniu stosunków pracy z nominacji w umowny stosunek pracy (całkowicie eliminując mianowanie jako podstawę stosunku pracy nauczycieli akademickich), albo zmienić brzmienie art. 248 ust. 2 PwPSWiN w taki sposób, by rozwiać wątpliwości, według jakiej procedury mogą być rozwiązywane stosunki pracy mianowanych pracowników uczelni oraz jakie przesłanki mają stanowić podstawę wygaszenia mianowań od dnia 1 października 2020 r. Wydaje się, że utrzymanie w tym zakresie w mocy przepisów ustawy PSW z 2005 r. (włącznie z art. 127 ust. 4, dającym podstawę przekształcenia w umowę o pracę mianowania wygasającego w czasie trwania kadencji rektora) stanowiłoby wystarczające rozwiązanie obecnie istniejącego problemu.

BIBLIOGRAFIA

LITERATURA

- Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019.
- Bocheńska A., *Zatrudnienie i ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, Warszawa 2014.
- Grudzińska A., *Komentarz do art. 118*, [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz praktyczny*, red. M. Czuryk, M. Karpiuk, J. Kostrubiec, Warszawa 2015.
- Liszczyński T., *Pozaumowne stosunki pracy*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006.
- Nycz M.T., *Komentarz do art. 248 PwPSWiN*, [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019.
- Sanetra W., *Ogólnie o odrębnościach w statusie zatrudnienia nauczycieli akademickich*, [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015.
- Świątkowski A.M., *Dysfunkcyjny model zatrudnienia nauczycieli akademickich*, [w:] *Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia*, red. A. Bocheńska, A. Musiała, Poznań 2016.
- Z teorii i filozofii prawa Zygmunta Ziemińskiego*, red. S. Wronkowska, Warszawa 2007.

AKTY PRAWNE

- Dekret z dnia 28 października 1947 r. o organizacji nauki i szkolnictwa wyższego (Dz.U. nr 68, poz. 415).
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 24 lutego 1928 r. o stosunku służbowym profesorów państwowych szkół akademickich i pomocniczych sił naukowych tych szkół (t.j. Dz.U. 1933, nr 76, poz. 551 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 13 lipca 1920 r. o szkołach akademickich (Dz.U. 1920, nr 72, poz. 494).
- Ustawa z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz.U. 1922, nr 21, poz. 164 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 15 marca 1933 r. o szkołach akademickich (t.j. Dz.U. 1938, nr 1, poz. 6 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 15 grudnia 1951 r. o szkolnictwie wyższym i o pracownikach nauki (Dz.U. 1951, nr 45, poz. 376 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 5 listopada 1958 r. o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. 1973, nr 32, poz. 191 z późn. zm.).

- Ustawa z dnia 27 kwietnia 1972 r. – Karta Praw i Obowiązków Nauczyciela (Dz.U. 1972, nr 416, poz. 114 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. 1974, nr 24, poz. 141 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Przepisy wprowadzające Kodeks pracy (Dz.U. 1974, nr 24, poz. 142 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 4 maja 1982 r. o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. 1985, nr 42, poz. 201).
- Ustawa z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. 1990, nr 65, poz. 385 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 2 grudnia 1994 r. o zmianie ustawy o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. 1994, nr 136, poz. 704).
- Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. 2005, nr 164, poz. 1365; t.j. Dz.U. 2017, poz. 2183 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. 2019, poz. 1282 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. 2011, nr 84, poz. 455).
- Ustawa z dnia 3 lipca 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2018, poz. 1669 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. 2020, poz. 85 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 21 lutego 2019 r. o Sieci Badawczej Łukasiewicz (Dz.U. 2019, poz. 534).

SUMMARY

After restoration of Poland's independence academic teachers were employed on the basis of nomination instead of contract. This resulted with a public-law relationship of a service nature. Consequently, the academic teachers were not subject to labor-law legislation and their legal status, together with the specifics of their profession, was governed by administrative law. Such model of employment has gradually evolved and has been replaced eventually with solutions distinctive for labor law, instead of elements representative for administrative law. One of the components of such transformation in the employment regulations on higher education was gradual restricting of nomination as a way of appointing academic teachers. Introductory provisions to the Law on Higher Education and Science of 2018 constitute that employees appointed by nomination before he entry into force, remain employed in the same manner and period of time. However, lawmaker did not apply any legal measure usual for the process of another amendments, which in consequence limited non-contractual employment in favor of employment contract. As a result, the structural gap in the law has been created. Such a gap shall be eliminated by an appropriate legislation.

Keywords: nomination; academic teachers; employment relationship

STRESZCZENIE

Po odzyskaniu przez Polskę niepodległości nauczyciele akademicy zatrudniani byli na podstawie nominacji, która prowadziła do powstania publicznoprawnego stosunku służbowego. Tym samym nauczyciele akademicy nie podlegali ustawodawstwu pracy, a ich status prawny w związku z wykonywaniem zawodu określały przepisy prawa administracyjnego. Ten model zatrudnienia nauczycieli akademickich ulegał stopniowej ewolucji, której efektem było wypieranie elementów charakterystycznych dla zatrudnienia administracyjnoprawnego rozwiązaniami typowymi dla prawa

pracy. Jednym z obszarów przekształcania stosunków zatrudnienia w szkolnictwie wyższym było stopniowe ograniczanie mianowania jako podstawy nawiązania stosunków pracy z nauczycielami akademickimi w szkołach wyższych. Przepisy wprowadzające ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 2018 r. stanowią, że pracownicy zatrudnieni na podstawie nominacji przed wejściem w życie ustawy pozostają zatrudnieni w tej samej formie i na ten sam okres. Równocześnie jednak ustawodawca nie zastosował konstrukcji stosowanych przy okazji innych nowelizacji, których następstwem było ograniczanie pozaumownych stosunków pracy na rzecz zatrudnienia w oparciu o umowy o pracę. W rezultacie należy stwierdzić istnienie konstrukcyjnej luki w prawie, która powinna być wyeliminowana w drodze odpowiednich działań legislacyjnych.

Słowa kluczowe: mianowanie; nauczyciel akademicki; stosunek pracy

