

Rozwiązywanie umów o pracę z nauczycielami akademickimi

Dr Karolina Czapska-Małecka



dr Karolina Czapska-Małecka,
prawnik specjalizujący się w prawie pracy
i psycholog

www.prolaboria.pl

biuro@prolaboria.pl



[Z myślą o relacjach w pracy](#)



www.facebook.com/prolaboria



[LinkedIn](#)



Kodeks pracy

Prawo
o szkolnictwie wyższym i nauce

Art. 123 ustawy Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce

1. Poza przypadkami określonymi w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku:
 - 1) otrzymania oceny negatywnej, o której mowa w art. 128 ust. 1;
 - 2) podjęcia lub wykonywania dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora, o której mowa w art. 125 ust. 1.
2. Rektor rozwiązuje za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania dwóch kolejnych ocen negatywnych, o których mowa w art. 128 ust. 1.
3. Rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru, z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Art. 30 kodeksu pracy

§ 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:

**na mocy porozumienia
stron**
(art. 30 § 1 pkt 1 kodeksu
pracy)

1



2

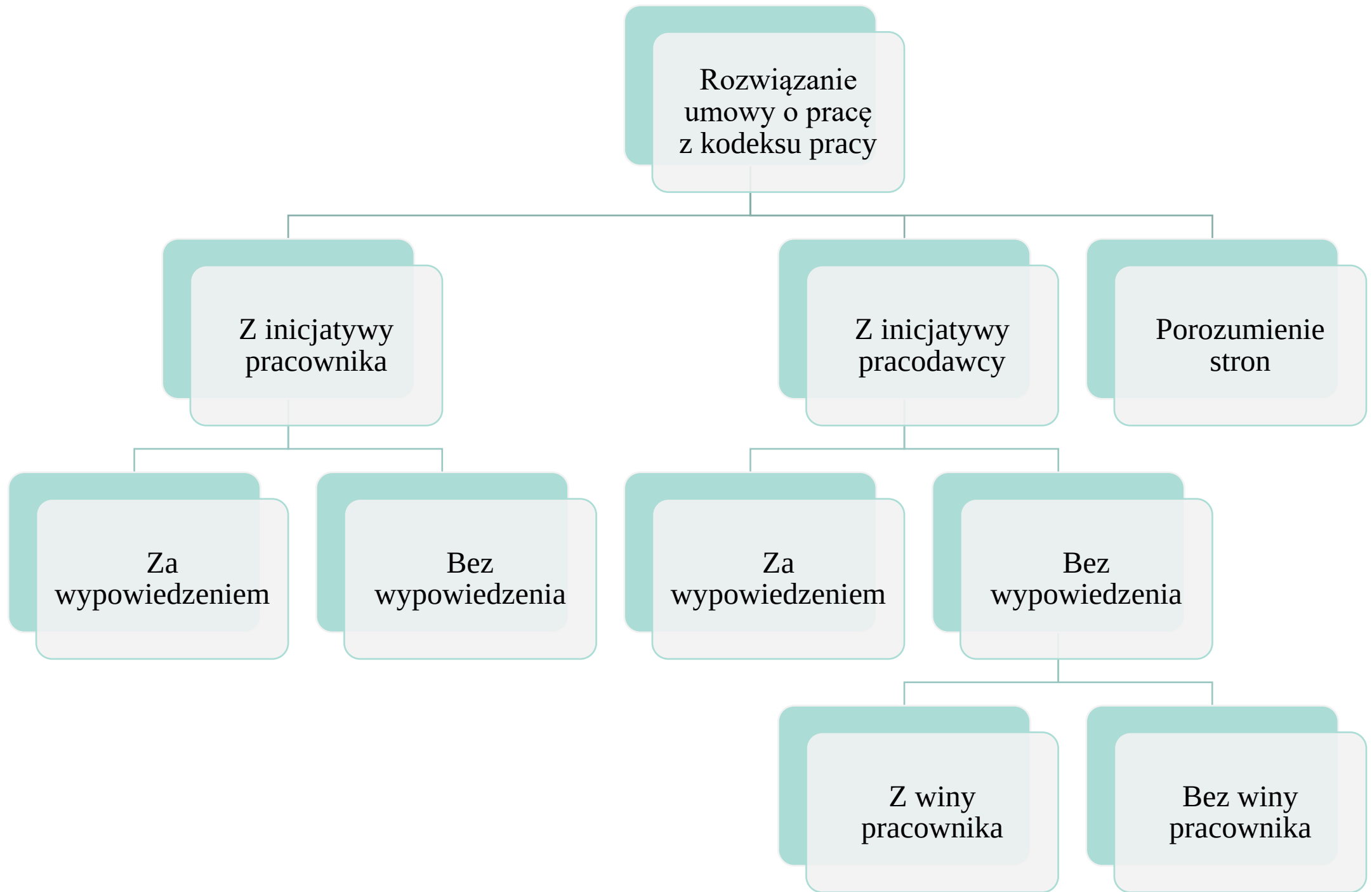
przez oświadczenie jednej ze stron
**z zachowaniem okresu
wypowiedzenia** (rozwiązanie umowy
o pracę za wypowiedzeniem).
art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy

3

przez oświadczenie jednej ze
stron **bez zachowania okresu
wypowiedzenia** (rozwiązanie
umowy o pracę bez
wypowiedzenia);
art. 30 § 1 pkt 3 kodeksu pracy
art. 52, art. 53, art. 55 kodeksu
pracy

4

z upływem czasu, na
który była zawarta.
art. 30 § 1 pkt 3 kodeksu
pracy



Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

Art. 32 kodeksu pracy

§ 1. Każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę **za wypowiedzeniem**.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia.

Co to jest wypowiedzenie?

Wypowiedzenie umowy o pracę jest to jednostronne oświadczenie woli stron stosunku pracy.

Nie wymaga zgody ani żadnego innego działania drugiej strony.

Wypowiedzenie wywołuje skutek prawny od chwili, kiedy dotarło do wiadomości drugiej strony w taki sposób, że mogła się z nim zapoznać (art. 60 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy).

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę

Jakie są istotne elementy, o których powinien pamiętać pracodawca?

1. Oświadczenie pracodawcy na piśmie

art. 30 § 3 kodeksu pracy

Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

2. Okres wypowiedzenia

3. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy uważa się za doręczone, jeżeli adresat zapoznał się lub z łatwością mógł zapoznać się z jego treścią.

Rozwiązywanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę



Pan Roman zatrudniony jest na uczelni od 1 maja 2023 r. na czas określony. Pracodawca (rektor) chce rozwiązać z nim umowę o pracę, jednak nie wie, czy musi wskazać przyczynę w wypowiedzeniu.

TAK/NIE?

Rozwiązywanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę

TAK

Po nowelizacji kodeksu pracy od 26.04.2023 r. konieczne jest wskazanie przyczyny stosunku pracy także w przypadku umów zawartych na czas określony.

Cechy przyczyny wypowiedzenia

AKTUALNA

1

2

KONKREтна

PRAWDZIWA

3

4

NIE MUSI BYĆ DONIOSŁA
SPOŁECZNIE



Przyczyna rozwiązania umowy o pracę



Zdaniem SN (wyr. SN z 11.1.2011 r., I PK 152/10, Legalis), z oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać, w sposób niebudzący wątpliwości, istota zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiające rozwiązanie stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu (wyr. SN z 8.1.2008 r., I PK 177/07, Legalis).



Rozwiązywanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę – obowiązek konsultacji ze związkami zawodowymi art. 30 ust. 1 i 2 ustawy z o związkach zawodowych w zw. z art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

art. 38 [Konsultacja wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową]

§ 1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, **podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.**

§ 2. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, **może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.**

§ 5. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem – co w okresie wypowiedzenia?

**Zwolnienie z obowiązku świadczenia
pracy z zachowaniem prawa do
wynagrodzenia** (art. 36 (2) kodeksu
pracy)

1

3

2

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę **pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca mu go udzieli** (art. 167 (1) kodeksu pracy).

Art. 37 kodeksu pracy

§ 1. W okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanej przez pracodawcę pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§ 2. Wymiar zwolnienia wynosi:

- 1) 2 dni robocze - w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia;
- 2) 3 dni robocze - w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, także w przypadku jego skrócenia na podstawie art. 36(1) § 1.

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia bez winy pracownika

art. 53 § 1 k.p. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy
wskutek choroby trwa:

a) dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik
był zatrudniony u danego pracodawcy
krócej niż 6 miesięcy,

1

3

2

b) dłużej niż łącznie okres pobierania z tego
tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania
świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze
3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u
danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy
lub jeżeli niezdolność do pracy została
spowodowana wypadkiem przy pracy albo
chorobą zawodową;

w innej razie usprawiedliwionej
nieobecności pracownika trwającej dłużej
niż 1 miesiąc

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika

art. 52 § 1 kodeksu pracy

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

ciężkiego naruszenia przez pracownika **podstawowych** obowiązków pracowniczych

1

2

popęlnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;

3

zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

art. 52 § 2 kodeksu pracy

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika **nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca** od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

art. 52 § 3 kodeksu pracy

Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Art. 55 kodeksu pracy [Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika]

§ 1. Pracownik **może** rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe.

§ 1(1). Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca **dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika**; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

§ 2. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 1(1) pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Art. 123 ustawy Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce

1. Poza przypadkami określonymi w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku:
 - 1) otrzymania oceny negatywnej, o której mowa w art. 128 ust. 1;
 - 2) podjęcia lub wykonywania dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora, o której mowa w art. 125 ust. 1.
2. Rektor rozwiązuje za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania dwóch kolejnych ocen negatywnych, o których mowa w art. 128 ust. 1.
3. Rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru, z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Negatywna ocena nauczyciela akademickiego (art. 128 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym i nauce)

Ocena okresowa a rozwiązanie umowy o pracę

Dwukrotnie ocena negatywna --- **obligatoryjne** rozwiązanie umowy
o pracę

Jednokrotna ocena negatywna --- fakultatywne rozwiązanie umowy
o pracę

Wypowiedzenie umowy o pracę może zostać złożone pracownikowi po
**wyczerpaniu określonego w przepisach wewnętrznych trybu
odwoławczego** i utrzymaniu oceny negatywnej



Negatywna ocena nauczyciela akademickiego (art. 128 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym i nauce)

Art. 128 [Ocena okresowa]

1. Nauczyciel akademicki, z wyjątkiem rektora, podlega ocenie okresowej, w szczególności w zakresie wykonywania obowiązków, o których mowa w art. 115, oraz przestrzegania przepisów o prawie autorskim i prawach pokrewnych, a także o własności przemysłowej.

Ocena okresowa może być pozytywna albo negatywna.

Ocena

- jest obowiązkowa
- szczegółowy tryb przeprowadzania w przepisach wewnętrznych uczelni
- obowiązek sporządzenia oceny nie rzadziej niż raz na cztery lata lub na wniosek rektora
- rektor określa zasady przeprowadzenia oceny, po zasięgnięciu opinii senatu, związków zawodowych, samorządu studenckiego i samorządu doktorantów.



Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2015 r. I PK 201/14

Kwestionowanie oceny okresowej przez nauczyciela akademickiego.



Nauczyciel akademicki może kwestionować nie tylko naruszenia o charakterze proceduralnym, ale także i zasadność negatywnej oceny okresowej. Możliwość ta nie jest uzależniona od rozwiązania stosunku pracy z tej przyczyny. Sprawa o kwestionowanie oceny okresowej jest bowiem sprawą zakresu prawa pracy, której rozstrzygnięcie nie musi być związane z rozwiązaniem stosunku pracy.

Art. 123 ustawy Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce

1. Poza przypadkami określonymi w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku:
 - 1) otrzymania oceny negatywnej, o której mowa w art. 128 ust. 1;
 - 2) podjęcia lub wykonywania dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora, o której mowa w art. 125 ust. 1.
2. Rektor rozwiązuje za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania dwóch kolejnych ocen negatywnych, o których mowa w art. 128 ust. 1.
3. Rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru, z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Dodatkowe zatrudnienie

Art. 125 Ustawa Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce

1. Nauczyciel akademicki zatrudniony w uczelni publicznej, która jest jego podstawowym miejscem pracy, może, za zgodą rektora, podjąć lub kontynuować dodatkowe zatrudnienie tylko u jednego pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową.

DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ
Zapraszam do kontaktu!

Dr KAROLINA CZAPSKA-MAŁECKA

biuro@prolaboria.pl



<https://www.facebook.com/prolaboria>

www.prolaboria.pl



LinkedIn Karolina Czapska-Małecka