

# **Wadliwe wykonywanie obowiązku pracy twórczej nauczyciela akademickiego**

***Dr Dagmara Świącicka***

Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości im. Księcia Kazimierza Kujawskiego  
w Inowrocławiu

e-mail: dagaswiecicka@interia.pl, <https://orcid.org/0000-0003-1907-0589>

**Streszczenie:** Celem artykułu jest analiza wadliwego wykonywania obowiązku pracy twórczej nauczyciela akademickiego na gruncie odpowiedzialności pracowniczej oraz dyscyplinarnej, a także określenie podstaw prawnych stosowania umowy o pracę jako aktu kreującego stosunek pracy nauczyciela akademickiego, zatrudnionego w szkole wyższej. Specyfika określenia pracy twórczej nauczyciela akademickiego w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce budzi pewne kontrowersje, związane z tym, czy wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego zawsze stanowi utwór prawa autorskiego.

**Słowa kluczowe:** obowiązek pracy twórczej, nauczyciel akademicki, umowa o pracę, szkolnictwo wyższe.

## **Wprowadzenie**

W myśl przepisu art. 116 ust. 7 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce<sup>1</sup> wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego stanowi działalność twórczą o indywidualnym charakterze, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Nie oznacza to jednak, iż w efekcie wykonywania każdego obowiązku nauczyciela akademickiego automatycznie powstanie przedmiot prawa autorskiego w rozumieniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Wyniki aktywności zawodowej nauczyciela akademickiego mogą być przedmiotem prawa autorskiego, kiedy spełnią przesłanki utworu, czyli będą posiadały cechę działalności twórczej o charakterze indywidualnym, zostały uzewnętrznione oraz stanowią rezultat pracy człowieka. Mogą więc nimi być utwór naukowy, jak praca doktorska lub habilitacyjna, a także inne publikacje naukowe, wywody, referaty itp. Termin „utwór naukowy” nie znajduje odzwierciedlenia w ustawie Prawo o szkol-

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce – tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1668 ze zm.

nictwie wyższym i nauce ani w ustawie o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Utworem naukowym jest: „utwór spełniający przesłanki określone w art. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, który dodatkowo cechuje się nowym i oryginalnym ujęciem jakiegoś problemu teoretycznego związanego z nauką. Wydaje się, że przy ocenie tego, czy dane dzieło jest utworem naukowym, należy brać pod uwagę także jego wartość poznawczą”<sup>2</sup>.

Celem artykułu jest analiza wadliwego wykonywania obowiązku pracy twórczej nauczyciela akademickiego pod kątem odpowiedzialności pracowniczej oraz dyscyplinarnej, a także określenie podstaw prawnych stosowania umowy o pracę jako aktu kreującego stosunek pracy nauczyciela akademickiego, zatrudnionego w szkole wyższej. Dlatego też narastające zainteresowanie problematyką wadliwego wykonywania obowiązku pracy twórczej w środowisku akademickim nadaje dużą wagę odpowiedzi na postawione w artykule pytania badawcze: Co to jest obowiązek pracy twórczej? Jaką odpowiedzialność pracowniczą ponosi nauczyciel akademicki w przypadku wadliwego wykonywania obowiązku pracy twórczej? Jak przebiega postępowanie dyscyplinarne wobec nauczyciela akademickiego? Dla odpowiedzi na postawione w artykule pytania badawcze zastosowano metodę opartą na analizie literatury przedmiotu, wzbogaconą o wiedzę ekspercką autorów z zakresu prawa autorskiego. Rozważania mają charakter teoretyczny, pozwalają na desygnowanie i implementację wyodrębnionego problemu badawczego do wiedzy już istniejącej oraz umożliwiają prezentację znaczących tez, które mogą być przedmiotem dalszych badań empirycznych. W pierwszej kolejności należałoby skupić się na wyjaśnieniu pojęcia stosunku pracy nauczyciela akademickiego.

## **Nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim**

Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce wyeliminowała dualistyczny system podstawy nawiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim. Przepis art. 177 ust. 1 obowiązującej ustawy przewiduje, iż nawiązanie stosunku pracy nauczyciela akademickiego następuje na podstawie pisemnej umowy o pracę. Jeżeli nauczycielowi akademickiemu nie przedstawiono do podpisania umowy o pracę, pracodawca przed dopuszczeniem nauczyciela do pracy zobowiązany jest do potwierdzenia na piśmie: stron, rodzaju oraz warunków umowy. Nawiązując stosunek pracy, nauczyciel akademicki zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Przepisy wprowadzają także inne zmiany, zgodnie z którymi m.in. zatrudnienie na czas nieokreślony w ramach drugiej umowy będzie mogło nastąpić z pominięciem konkursu. Zawarcie drugiej umowy o pracę na czas nieokreślony jest jednak prawem pracodawcy, a nie obo-

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 04 kwietnia 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych – tekst jedn. Dz.U. z 1994 r., nr 24, poz. 83 ze zm.

wiązkiem, bowiem obowiązek zawarcia umowy na czas nieokreślony powoduje dopiero zakończenie trzeciej umowy na czas określony, chyba że pierwsza umowa na czas określony była zawarta na okres 4 lat, wówczas druga umowa musi być umową na czas nieokreślony<sup>3</sup>. Należy zwrócić jednak uwagę, iż w stosunku do nauczycieli akademickich wyraźnie wyłączono limit okresu zatrudnienia na czas określony zawarty w art. 251 § 1–3 Kodeksu pracy<sup>4</sup>. Limitów zatrudnienia w ramach umów na czas określony zawartych w Kodeksie pracy nie stosuje się wobec nauczycieli akademickich, dla których uczelnia nie jest podstawowym miejscem pracy oraz dla pobierających świadczenia emerytalne.

Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce wprowadza generalną zasadę określającą, że nauczyciela akademickiego obowiązuje zadaniowy czas pracy, definiowany na podstawie Kodeksu pracy i stanowiący alternatywną formę rozliczania pracownika z czasu pracy. Oparty jest na wyznaczeniu czasu pracy poprzez wskazanie przez bezpośredniego przełożonego zadań, jakie pracownik ma wykonać. Z uwagi na system zadaniowego czasu pracy nauczyciel akademicki, ma obowiązek wywiązać się z przydzielonych mu zadań. Cieszy się jednak pewną swobodą w realizacji wskazanych mu zadań, ponieważ sam organizuje tryb wykonywania pracy.

W przypadku osób związanych z uniwersytetem stosunkiem pracy, wskazuje się jako podstawę nabycia (m.in. przez uniwersytet) praw autorskich majątkowych do utworu stworzonego przez pracownika, w tym naukowo-dydaktycznego szkoły wyższej. Jest nią przepis art. 12 ust. 1 pr. aut., zgodnie z którym, jeżeli ustawa lub umowa o pracę nie stanowią inaczej, pracodawca, którego pracownik stworzył utwór w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, nabywa z chwilą przyjęcia utworu autorskie prawa majątkowe w granicach wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron<sup>5</sup>.

## Pojęcie odpowiedzialności pracowniczej

Zachowania stanowiące przepisanie cudzego tekstu i opatrzenie go własnym nazwiskiem oraz wykraczające poza prawo cytatu w środowisku naukowym są określane mianem plagiatu naukowego. Dopuszczenie się przywłaszczenia autorstwa, czyli plagiatu przez nauczyciela akademickiego może skutkować odpowiedzialnością pracowniczą w przypadku zatrudnienia w jednostce naukowej danego badacza. Pojęcie to może być rozumiane w sposób węższy lub szerszy. Odpowiedzialność pracowniczą w wąskim tego słowa znaczeniu rozumieć należy jako przewidziane w przepisach prawa pracy negatywne skutki o charakterze prawnym. Są one stoso-

<sup>3</sup> *Przewodnik po Systemie Szkolnictwa Wyższego i Nauki*, <http://konstytucjadlanauki.gov.pl/content/uploads/2019/02/przewodnik-po-systemie-szkolnictwa-wyzszego-i-nauki-cz-1-20190218.pdf> [2.08.2020].

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy – tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.

<sup>5</sup> Zob. K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2020, s. 206.

wane wobec pracownika za jego naganne zachowanie<sup>6</sup>. Natomiast odpowiedzialność w znaczeniu szerszym opiera się głównie na negatywnych dolegliwościach o charakterze prawnym, zawartym w przepisach prawa pracy, które są stosowane wobec pracownika w większości przypadków za jego naganne zachowanie<sup>7</sup>. Natomiast skrajne zawężenie rozumienia odpowiedzialności pracowniczej do ustawowych skutków nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych oraz podporządkowanie omawianego pojęcia stosunkowi pracy uszczupla możliwość oceny innych istotnych dolegliwości<sup>8</sup>. Mogą one dotknąć pracownika za jego niewłaściwe zachowanie, a których ustawodawca nie wiąże z terminem odpowiedzialności w ujęciu formalnym, czyli utożsamiając ją z odpowiedzialnością materialną i porządkową<sup>9</sup>.

W odniesieniu do pracownika akademickiego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę dopuszczenie się przez niego plagiatu skutkować może rozwiązaniem z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Na podstawie przepisu art. 52§1 Kodeksu pracy może nastąpić rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Aby można było wykorzystać ten sposób ustania stosunku pracy należy wykazać, iż obowiązek pracy twórczej jest podstawowy oraz został naruszony z winy umyślnej lub w skutek rażącego niedbalstwa.

Nie wykazując inicjatywy, bezprawnie wykraczając poza sferę swobody twórczej, nie podejmując się pracy twórczej, pracownik nie realizuje świadczenia, do którego był zobowiązany. Dopuszczalność tzw. natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę uzależniona jest także od strony podmiotowej. Nie wystarczy wykazać tylko winę pracownika. Konieczna jest zatem ocena, czy w konkretnej sytuacji zachowanie pracownika można uznać za ciężkie. Jest to tzw. ciężar winy<sup>10</sup>.

Należy zauważyć, iż postępowanie zmierzające do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 Kodeksu pracy charakteryzuje się znaczną odmiennością od postępowania dyscyplinarnego. To ostatecznie zapewnia fachowe zbadanie sprawy naruszenia obowiązków pracowniczych, przyznaje prawo do obrony, co tym samym czyni to postępowanie kosztownym i czasochłonnym. Zgodnie z art. 52 Kodeksu pracy, pracodawca musi podjąć decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy w terminie miesiąca od dowiedzenia się o przyczynie rozwiązania<sup>11</sup>. Wskazany

<sup>6</sup> Zob. J.A. Piszczek, *Zagrożenie i naruszenie renomy uczelni*, „GU” 1999, nr 4.

<sup>7</sup> W. Sanetra, *Odpowiedzialność według prawa pracy. Pojęcie, zakres, dyferencjacja*, „Acta Universitatis Wratislaviensis, Wrocław 1997, s. 17 i n.

<sup>8</sup> T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, cz. II, Katowice 1978, s. 359–360.

<sup>9</sup> T. Bakalarz, *Twórczość pracowników naukowych. Regulacja prawna*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2015, s. 109; zob. J.A. Piszczek, *Pracownik uczelni – twórca*, „GU” 1998, nr 6 i 7–8.

<sup>10</sup> Wyrok SN z dnia 22 września 1976 r., sygn. I PRN 62/76, OSNCP 1977, nr 4, poz. 81; wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269; Wyrok SN z dnia 1 października 1997 r., sygn. I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998, nr 14, poz. 424. Przeciwny pogląd: W. Sanetra, *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, Wydawnictwo PWN, Toruń 1981, s. 148.

<sup>11</sup> R. Giętkowski, *Odpowiedzialność dyscyplinarna w prawie polskim*, Wydawnictwo UG, Gdańsk 2013, s. 145–146.

termin rozpoczyna swój bieg w chwili uzyskania wiarygodnych wiadomości o zdarzeniu w wymiarze przedmiotowym i podmiotowym oraz jego następstwach dla interesu pracodawcy<sup>12</sup>. Należy stwierdzić, iż początek terminu wyznacza uprawomocnienie się orzeczenia komisji dyscyplinarnej. Problematyka plagiatów, oszustw naukowych, naruszeń praw autorskich charakteryzuje się własną specyfiką. Wymaga to skrupulatnej oceny specjalistów z danej dziedziny nauki. Dlatego wydaje się zasadne, że samo oskarżenie o oszustwo naukowe nie może być kwalifikowane jako informacja o dostatecznym stopniu wiarygodności. Tym samym podjęcie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 Kodeksu pracy, powinno być uzależnione od uprzedniego rozstrzygnięcia przez komisję dyscyplinarną. Jej zadaniem jest zbadanie, czy rzeczywiście doszło do naruszenia obowiązku pracy twórczej. Zwrócić należy uwagę, że w przypadku rozwiązania z pracownikiem akademickim umowy o pracę za wypowiedzeniem, ustanie stosunku pracy następuje z końcem semestru.

Podstawą odpowiedzialności pracowniczej w ujęciu generalnym jest naganność zachowania pracownika<sup>13</sup>. Zarzut ten można sformułować w przypadku zawinionego naruszenia obowiązków, czyli zawinionej bezprawności. Można także mówić o naganności globalnej, która wynika z ogólnej negatywnej oceny strony stosunku pracy. W doktrynie funkcjonuje pogląd, że pojęcie odpowiedzialności obejmuje dolegliwości, które są ustanawiane z uwagi na negatywne zachowanie się pracownika, a nawet naganność zachodzących stanów rzeczy. Rozumiana jest ona szerzej niż tylko bezprawne i zawinione naruszenie norm prawnych.

Naganne zachowanie pracownika naukowego, które skutkuje jego odpowiedzialnością może przybrać formę wadliwego wykonania obowiązku pracy twórczej. Można dokonać weryfikacji prawidłowości realizacji całego świadczenia pracy naukowej przez pryzmat konkretnego obowiązku pracowniczego<sup>14</sup>.

Nieprawidłowe wywiązywanie się przez pracownika naukowego z obowiązku pracy twórczej może być oceniane na dwóch płaszczyznach. Po pierwsze w procesie wykonywania pracy: prowadzenia badań naukowych, okresowych sprawozdań, bieżącej kontroli kierownika nad postępem pracy, wywiązywaniem się przez pracownika z obowiązku współdziałania. Po drugie, w zakresie prawidłowości formalnej otrzymanego rezultatu. W każdym ze wskazanych etapów przedmiot weryfikacji stanowi zmaterializowany efekt twórczości, czyli: utwór naukowy w postaci nieukończony, sprawozdanie z poszczególnych etapów badań, końcowy rezultat pracy dostarczony pracodawcy. Ocena weryfikacji prawidłowości uzyskanego efektu wywiera wpływ na postawienie zarzutu naruszenia przez pracownika zasad staranności. Stanowią one bowiem obiektywny wzorzec zachowania, pociągający za sobą wysokie prawdopodobieństwo uzyskania efektu bez wad. Można sądzić, iż skoro rezultat będący efektem samodzielnej pracy ma wady, to były one wywołane nienależytym działaniem pracownika. Aby pociągnąć

<sup>12</sup> K. W. Baran, *Kodeks pracy...*, o. cit., s. 110.

<sup>13</sup> W. Sanetra, *Odpowiedzialność według prawa...*, op. cit., s. 47.

<sup>14</sup> T. Bakalarz, *Twórczość pracowników naukowych...*, op. cit., s. 110.

go do odpowiedzialności za powyższe działanie, wspomniana niestaranność musi być jednocześnie zawiniona<sup>15</sup>.

## Postępowanie dyscyplinarne za plagiat wobec nauczyciela akademickiego

Dopuszczenie się plagiatu naukowego przez nauczyciela akademickiego stanowić może także podstawę wszczęcia przeciwko niemu postępowania dyscyplinarnego. Możliwość taką przewidują przepisy art. 275–322 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Podstawą tej odpowiedzialności wobec nauczycieli akademickich jest postępowanie uchybiające obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczycielskiego. Dopuszczenie się plagiatu niewątpliwie uchybia temu ostatniemu. Poza przepisami ustawy przebieg postępowania reguluje również rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie szczegółowego trybu prowadzenia mediacji, postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w sprawach odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich, a także sposobu wykonywania kar dyscyplinarnych i ich zatarcia<sup>16</sup>. Podane akty nie stanowią regulacji kompletnej, dlatego do postępowań w sprawach odpowiedzialności dyscyplinarnej, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania karnego z wyłączeniem art. 82.

Ugruntowany jest pogląd o generalnej zbieżności odpowiedzialności za przewinienie dyscyplinarne mniejszej wagi z kodeksową odpowiedzialnością porządkową<sup>17</sup>. Kary dyscyplinarne nie sankcjonują jedynie naruszeń o charakterze porządkowym oraz organizacyjnym. Obejmują zachowania stanowiące nienależyte wykonanie obowiązku stworzenia rezultatu pracy twórczej wskutek naruszenia reguł ostrożności.

W przypadku stwierdzenia, że „przywłaszczenie autorstwa” wypełnia znamiona przewinienia dyscyplinarnego nauczycielowi akademickiemu może być wymierzona sankcja upomnienia. Nakładana jest w uproszczonej procedurze, po uprzednim wysłuchaniu przez dyrektora instytucji lub rektora, za czyn uznawany za przewinienie dyscyplinarne mniejszej wagi<sup>18</sup>. Kolejną karą, godzącą w dobre imię pracownika naukowego jest nagana. Zarówno kara upomnienia, jak i nagany mają charakter opiniotwórczy oraz osobisty, mające wpływ na ocenę postawy moralnej pracownika. Może ona również przyjąć formę nagany z obniżeniem wynagrodzenia zasadniczego o 10%-25% na okres od miesiąca do 2 lat. Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym

<sup>15</sup> Ibidem, s. 111.

<sup>16</sup> Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie szczegółowego trybu prowadzenia mediacji, postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w sprawach odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich, a także sposobu wykonywania kar dyscyplinarnych i ich zatarcia z dnia 25 września 2018 r. – tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1843.

<sup>17</sup> T. Kuczyński, *Odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna*, [w:] R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel (red.), *Stosunek służbowy. System Prawa Administracyjnego*, t. 11, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2011, s. 139 i n.

<sup>18</sup> Ibidem, s. 131.

i nauce uzupełnia katalog kar o sankcję pozbawienia prawa do wykonywania zadań promotora, recenzenta oraz członka komisji w postępowaniach w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego oraz tytułu profesora na okres od roku do 5 lat, pozbawienia prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w uczelniach na okres od 6 miesięcy do 5 lat, wydalenia z pracy w uczelni, wydalenia z pracy w uczelni z zakazem wykonywania pracy w uczelniach na okres od 6 miesięcy do 5 lat oraz pozbawienia prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres 10 lat. Katalog ten ma charakter zamknięty. W nowej ustawie katalog kar dyscyplinarnych uległ znacznemu rozszerzeniu w stosunku do poprzedniego uregulowania. W poprzednio obowiązującej ustawie były zaledwie cztery kary dyscyplinarne. Rozszerzenie katalogu kar dyscyplinarnych dało komisji orzekającej więcej instrumentów prawnych do wymierzenia obwinionemu nauczycielowi akademickiemu sprawiedliwej kary. W poprzednim stanie prawnym istniała swoista przepaść pomiędzy naganą z pozbawieniem prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w uczelniach, a pozbawieniem prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres od pięciu miesięcy. W wielu przypadkach kara nagany z pozbawieniem prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w uczelniach wydawała się karą zbyt łagodną, natomiast sankcja pozbawienie prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres pięciu miesięcy była zbyt surowa.

Co bardzo istotne, odpowiedzialność dyscyplinarna przewidziana w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce nie wyłącza odpowiedzialności zawodowej i dyscyplinarnej przewidzianej w innych przepisach, np. określających odpowiedzialność dyscyplinarną wobec adwokatów, radców prawnych, czy też rzeczników patentowych.

Na początkowym etapie postępowania do rektora wpływa zawiadomienie o popełnieniu czynu mającego znamiona przewinienia dyscyplinarnego lub powzięciu w inny sposób informacji o możliwości popełnienia takiego czynu. Po otrzymaniu zawiadomienia rektor może skierować sprawę do mediacji, w przypadku, kiedy skutek czynu zaistniał spór między osobą, której dotyczy zawiadomienie bądź informacja, a pokrzywdzonym. Rektor ma prawo także nałożyć kare upomnienia, gdy czyn stanowi przewinienie dyscyplinarne mniejszej wagi i udowodnienie winy nie wymaga przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego. Ostatnim wariantem rektora jest polecenie rzecznikowi dyscyplinarnemu rozpoczęcia prowadzenia sprawy.

Rzecznik dyscyplinarny wszczyna postępowanie wyjaśniające z urzędu, w przypadku gdy pracownikowi naukowemu zarzuca się popełnienie czynu polegającego m.in.: przywłaszczeniu sobie autorstwa albo wprowadzeniu w błąd co do autorstwa całości lub części cudzego utworu, naruszeniu cudzych praw autorskich lub praw pokrewnych w inny sposób, rozpowszechnianiu bez podania nazwiska albo pseudonimu twórcy cudzego utworu w wersji oryginalnej bądź w postaci opracowania, fałszowaniu badań, wyników badań naukowych i prac rozwojowych albo dokonaniu innego oszustwa naukowego. Dane przewinienia odnoszą się do wadliwości o charakterze prawnym, kiedy stworzony utwór narusza prawa autorskie osób trzecich (głównie osobiste prawa autorskie), bądź faktycznym, gdy warstwa merytoryczna utworu opiera się na zafałszowanych badaniach. Rzecznik dyscyplinarny jest organem

prowadzącym postępowanie wyjaśniające, natomiast w postępowaniu dyscyplinarnym przed właściwą komisją jest stroną tego postępowania<sup>19</sup>.

W nowej ustawie skorelowano właściwość rzeczową organów dyscyplinarnych z działaniem rzecznika dyscyplinarnego polegającym na wskazaniu określonej kary dyscyplinarnej we wniosku o ukaranie. Należy podkreślić, iż nowa ustawa w bardzo istotny sposób ograniczyła zakres spraw podlegających rozpoznaniu przez uczelnianą komisję dyscyplinarną. Przyjęte rozwiązanie przyznaje bardzo ważną rolę rzecznikowi dyscyplinarnemu, który proponując odpowiedni wymiar kary dyscyplinarnej, wpływa na właściwość komisji orzekającej. Nie ogranicza to jednak możliwości orzekania wyższych kar dyscyplinarnych w sytuacji, gdy uczelniana komisja uzna wnioskowaną przez rzecznika dyscyplinarnego karę za zbyt łagodną w świetle okoliczności sprawy. W drugiej instancji zawsze orzekać będzie komisja dyscyplinarna przy Ministrze. W zakresie tym zmieniono kompetencje komisji dyscyplinarnej przy Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego, ponieważ to ona na podstawie dotychczasowych przepisów orzekała jako organ odwoławczy<sup>20</sup>.

Postępowanie dyscyplinarne składa się z dwóch etapów: postępowania wyjaśniającego oraz z właściwego postępowania dyscyplinarnego, czyli postępowania przed komisją dyscyplinarną. Postępowanie wyjaśniające ma na celu zebranie dowodów pozwalających rzecznikowi podjąć decyzję kończącą ten etap postępowania. Jest wszczynane na polecenie rektora uczelni. Stroną w postępowaniu wyjaśniającym jest obwiniony od momentu postawienia zarzutów. Obwiniony, czyli osoba, której czynu dotyczy postępowanie wyjaśniające, ma w toku postępowania prawo do m.in. składania wyjaśnień, odmowy składania wyjaśnień, odmowy odpowiedzi na poszczególne pytania, korzystania z pomocy wybranego obrońcy, zgłaszania wniosków dowodowych oraz zapoznania się po zakończeniu postępowania dowodowego w postępowaniu wyjaśniającym z zebranymi dowodami i zgłaszaniu wniosku o jego uzupełnienie w terminach wyznaczonych przez rzecznika dyscyplinarnego. Ten etap postępowania kończy się w terminie 6 miesięcy od dnia jego wszczęcia, czego efektem może być wydanie postanowienia u umorzeniu postępowania wyjaśniającego, skierowanie do właściwej komisji dyscyplinarnej wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego albo wniosek do rektora o ukaranie karą, w przypadku, gdy czyn stanowi przewinienie dyscyplinarne mniejszej wagi. Już na tym etapie postępowanie może zakończyć się ukaraniem obwinionego przez rektora, lecz dotyczy to jedynie kary upomnienia. Rektor nie ma uprawnienia do orzekania kary surowszej. Ustawa w przypadku ukarania przez rektora wprowadza odmienny tryb odwoławczy. Nauczyciel akademicki ukarany karą upomnienia ma prawo wnieść odwołanie do sądu pracy właściwego dla siedziby uczelni. Odwołanie wnosi się w terminie 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o ukaraniu.

<sup>19</sup> T. Bakalarz, *Twórczość pracowników naukowych...*, op. cit., s. 132.

<sup>20</sup> Szerzej na ten temat J. Pańnik, *Nowe regulacje odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich i studentów – uwagi krytyczne*, „Administracja. Teoria. Dydaktyka. Praktyka” 2007, nr 4, s. 16 – 18.



Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce w art. 293 utożsamia postępowanie dyscyplinarne wyłącznie jako postępowanie prowadzone przez komisję dyscyplinarną. Stronami właściwego postępowania dyscyplinarnego są obwiniony oraz rzecznik dyscyplinarny. Na tym etapie obwinionemu przysługują analogiczne uprawnienia jak w postępowaniu wyjaśniającym. Po kompleksowym rozpatrzeniu sprawy, komisja dyscyplinarna orzeka o uniewinnieniu obwinionego, odstąpieniu od wymierzenia kary dyscyplinarnej, ukaraniu obwinionego albo umorzeniu postępowania dyscyplinarnego. Postępowanie dyscyplinarne zawsze umarza się w przypadku, gdy: społeczna szkodliwość przewinienia dyscyplinarnego jest znikoma, obwiniony w chwili popełnienia przewinienia dyscyplinarnego był niepoczytalny, obwiniony zmarł, nastąpiło przedawnienie karalności bądź postępowanie dyscyplinarne co do tego samego przewinienia dyscyplinarnego tej samej osoby zostało prawomocnie zakończone albo wcześniej wszczęte toczy się. Od orzeczenia komisji dyscyplinarnej pierwszej instancji stronom przysługuje odwołanie do komisji dyscyplinarnej przy Ministrze, w terminie 14 dni od dnia doręczenia orzeczenia wraz z uzasadnieniem. Od prawomocnego orzeczenia komisji dyscyplinarnej przy Ministrze stronom przysługuje odwołanie do Sądu Apelacyjnego w Warszawie – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Nową instytucją w postępowaniu dyscyplinarnym jest mediacja, która może być przeprowadzana po złożeniu zawiadomienia o popełnieniu czynu mającego znamiona przewinienia dyscyplinarnego bądź powzięciu w inny sposób informacji o możliwości popełnienia takiego czynu, w postępowaniu wyjaśniającym albo w postępowaniu przed komisją dyscyplinarną. Należy zauważyć, w kontekście pozytywnego zakończenia mediacji, że umorzenie postępowania może nastąpić, jeżeli w świetle zawartej ugody i okoliczności sprawy, organ dyscyplinarny uzna, iż społeczna szkodliwość przewinienia dyscyplinarnego jest znikoma. W innym wypadku zawarcie ugody pomiędzy obwinionym a pokrzywdzonym może mieć wpływ na ocenę materiału dowodowego przez komisję dyscyplinarną oraz wymiar kary dyscyplinarnej, np. przez orzeczenie kary łagodniejszej.

Przedawnienie karalności przewinienia dyscyplinarnego następuje po upływie 5 lat od wszczęcia postępowania dyscyplinarnego<sup>21</sup>. Należy jednak zwrócić uwagę na specjalną regulację przepisu art. 298 ust. 3 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, zgodnie z którym nie stosuje się przedawnienia dyscyplinarnego w odniesieniu do nauczyciela akademickiego, któremu zarzuca się popełnienie czynu: przywłaszczenia autorstwa albo wprowadzenia w błąd co do autorstwa całości lub części cudzego utworu lub artystycznego wykonania, rozpowszechnianie bez podania nazwiska lub pseudonimu twórcy cudzego utworu w wersji oryginalnej albo w postaci opracowania. Następnym czynem jest rozpowszechnianie, bez podania nazwiska lub pseudonimu twórcy, cudzego artystycznego wykonania albo publicznym zniekształceniu takiego utworu, artystycznego wykonania, fonogramu, wideogramu, nadania. Ostatni czyn to fałszowanie badań, wyników badań naukowych albo dokonanie innego oszustwa

<sup>21</sup> W przypadku przestępstwa plagiatu termin przedawnienia karalności wynosi 5 lat od czasu jego popełnienia.

naukowego. Z uwagi na okresy przedawnienia dyscyplinarnego, dana kara może rzutować na ocenę byłego pracownika naukowego podczas procedury naboru u nowego pracodawcy. Informację o ukaraniu karą dyscyplinarną, która nie uległa zatarciu zamieszcza się w świadectwie pracy<sup>22</sup>.

## Podsumowanie

Odnosząc się bezpośrednio do przedstawionych w pracy wyników badań, należy stwierdzić, że literalne brzmienie art. 116 ust. 7 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce budzi pewne kontrowersje związane z określeniem pracy twórczej nauczyciela akademickiego. Koncepcja przyjęta przez ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce przesądza o tym, iż wszystkie obowiązki nauczyciela akademickiego są przedmiotem prawa autorskiego. Założeniem ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym jest uściślenie kwestii odliczania 50% kosztów uzyskania przychodu na korzyść nauczycieli akademickich. W innym przypadku zostałyby wprowadzone zupełnie nowe kryteria utworu, sprzeczne z podstawowymi założeniami prawa autorskiego. Specyfika zatrudnienia w sferze szkolnictwa wyższego na podstawie umowy o pracę wykazuje w tym zakresie konieczność stosowania zarówno przepisów ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz norm Kodeksu pracy. Wydaje się jednak, że problematyka zatrudnienia nauczyciela akademickiego powinna implikować wyczerpującą regulację ustawową nawiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim.

Na gruncie odpowiedzialności dyscyplinarnej nowy katalog kar dyscyplinarnych przewidzianych dla nauczycieli akademickich zawiera ich szeroki wachlarz, dając tym samym komisji dyscyplinarnej duży wybór co do orzekanej kary. Wprowadzenie zupełnie nowych kar dyscyplinarnych, a także wyeliminowanie z katalogu kary pozbawienia prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na stałe należy ocenić pozytywnie. Analiza przedstawionego postępowania dyscyplinarnego wobec nauczyciela akademickiego pozwala stwierdzić, iż w nowej ustawie nastąpiło doprecyzowanie zagadnień związanych z naruszeniem prawa lub obowiązków służbowych przez nauczyciela akademickiego, w szczególności naruszenia praw autorskich. Prowadzone do tej pory rozważania nie zamykają tematu, a wręcz przeciwnie stają się impulsem do dalszych badań w zakresie kwestii prawnej problematyki wadliwego wykonywania obowiązku pracy twórczej.

## Pismienictwo

- Bakalarz T., *Twórczość pracowników naukowych. Regulacja prawna*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2015.
- Baran K.W., *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2020.

<sup>22</sup> Dla porównania ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym – tekst jedn. Dz.U. nr 125 z 2005 r., poz. 1365 ze zm.

- Giętkowski R., *Odpowiedzialność dyscyplinarna w prawie polskim*, Wydawnictwo UG, Gdańsk 2014.
- Kuczyński T., *Odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna*, [w:] Hauser R., Niewiadomski Z., Wróbel A. (red.), *Stosunek służbowy. System Prawa Administracyjnego*, t. 11, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2011.
- Paśnik J., *Nowe regulacje odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich i studentów-uwagi krytyczne*, „Administracja. Teoria. Dydaktyka. Praktyka” 2007, nr 4.
- Piszczek J.A., *Pracownik uczelni – twórcą*, „Głos Uczelni” 1998, nr 6.
- Piszczek J.A., *Zagrożenie i naruszenie renomy uczelni*, „Głos Uczelni” 1999, nr 4.
- Sanetra W., *Odpowiedzialność według prawa pracy. Pojęcie, zakres, dyferencjacja*, Acta Universitatis Wratislaviensis, Wrocław 1991.
- Sanetra W., *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, 1981.
- Zieliński T., *Zarys wykładu prawa pracy*, cz. II, Katowice 1978.

#### **DEFECTIVE PERFORMANCE DUTY CREATIVE WORK OF THE ACADEMIC TEACHER**

**Summary:** The goal of this article is analysys defective performance of the duty creative work of the academic teacher on the basis of responsibility employee and disciplinary and determine, which norms of labor law should be applied to the employment contract as an act creating the employment of an academic teacher employed in a university. Specifics term creative work of the academic teacher in Act on the Higher Education and Science causes some controversy, whether performance duties of the academic teacher always constitute piece of copyright.

**Key words:** duty creative work, academic teacher, employment contract, higher education.