

Trybunał Konstytucyjny

Al. Jana Christiana Szucha 12a

00-918 Warszawa

WNIOSEK

O ZBADANIE ZGODNOŚCI NORM USTAWY Z DNIA 27 LIPCA 2005 R.

PRAWO O SZKOLNICTWIE WYŻSZYM Z KONSTYTUCJĄ

Działając na podstawie art. 191 ust. 1 pkt 4 i ust 2 Konstytucji R.P. (Dz. U 1997 r. Nr 78 poz. 483) Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” reprezentowana zgodnie z uchwałą Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nr 23/06 z dnia 17 maja 2006 r. przez:

- 1) Macieja Jankowskiego – Zastępcę Przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” oraz
- 2) Stefana Kubowicza – Skarbnika Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

wnosi o zbadanie zgodności:

1. art. 56 ust. 1, art. 58 oraz art. 274 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. 2005 r. Nr 164 poz. 1365, 2006 r. Nr 46 poz. 328) z art. 59 ust. 2 Konstytucji i wyrażonym tam prawem związków zawodowych do rokowań,
2. art. 118 ust 1 zdanie 1, art. 119 ust. 1, art. 120, art. 128 ustawy powołanej w pkt 1 z art. 2 Konstytucji R.P. i wyrażonej tamże zasadzie demokratycznego państwa prawnego oraz z art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji R.P. i wyrażonymi tam zasadami równego traktowania przez władze publiczne oraz zakazem dyskryminacji w życiu politycznym, społecznym i gospodarczym oraz z art. 73 Konstytucji R.P. i wyrażonej tam zasadzie wolności twórczości artystycznej, badań naukowych oraz ogłaszania ich wyników oraz wolności nauczania
3. art. 124 pkt 4, art. 129 ust. 1, ust. 6 oraz art. 265 ustawy powołanej w pkt 1 z art. 20 i 22 Konstytucji R.P. i wyrażoną tamże zasadą wolności gospodarczej, art. 65 ust. 1 Konstytucji R.P., i wyrażoną tamże zasadą wolności wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy w zw. z art. 2 Konstytucji R.P, i wyrażoną tam zasadą demokratycznego państwa prawnego i art. 31 ust. 3 Konstytucji R.P. i wyrażonym tam przesłankom

dopuszczalności ograniczeń korzystania z konstytucyjnych wolności i praw oraz zasadą proporcjonalności.

Zgodnie z art. 120 i 121 w zw. z art. 95 ust. 1 Konstytucji R. P. ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. 2005 r. Nr 164 poz. 1365, 2006 r. Nr 46 poz. 328) zwana dalej ustawą o szkolnictwie wyższym została uchwalona przez Sejm R.P. przy uczestnictwie Senatu R.P.

Następujące przepisy prawa i Statutu NSZZ „Solidarność” uchwalonego na XVII Krajowym Zjeździe Delegatów w Spale 28-29 maja 2004 r. zarejestrowanego 27 lipca 2004 r. wskazują, iż powyżej wymienione, kwestionowane normy ustawy o szkolnictwie wyższym są objęte zakresem działania NSZZ „Solidarność”:

1. art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 2001 Nr 79 poz. 854 wraz z póź zm., dalej ustawa o związkach zawodowych) statuuje, iż związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych,
2. art. 2 ustawy o związkach zawodowych stwierdzająca, że prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy,
3. art. 4 ustawy o związkach zawodowych wskazujący, iż związki zawodowe reprezentują pracowników i inne osoby, o których mowa w art. 2 ustawy o związkach zawodowych, a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych,
4. art. 21 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 59 ust. 2 Konstytucji wskazujący, iż związkom zawodowym przysługuje prawo prowadzenia rokowań i zawierania porozumień,
5. § 5 ust 1 Statutu NSZZ „Solidarność” stwierdzający, że „Związek zrzesza pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (także spółdzielczej umowy o pracę), a w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych zatrudnionych na podstawie członkostwa (wyboru, powołania, mianowania), jak również uczniów przyzakładowych szkół zawodowych świadczących pracę na rzecz zakładu pracy lub pobierających naukę zawodu, osoby wykonujące pracę nakładczą, osoby wykonujące prace na podstawie umowy agencyjnej, a także osoby czerpiące środki utrzymania z pracy wykonywanej na innej podstawie prawnej niż stosunek pracy. Członkami Związku mogą być także bezrobotni, emeryci i renciści oraz osoby odbywające zastępczą służbę wojskową. Utrata zatrudnienia, a także powołanie do odbycia zasadniczej służby wojskowej nie oznaczają utraty członkostwa,
6. § 6 pkt 1, 3 i 5 Statutu NSZZ „Solidarność” stwierdzający, iż „Celem Związku jest obrona godności, praw i interesów pracowniczych (zawodowych i socjalnych) członków Związku, a w szczególności: (1) zabezpieczanie praw pracowniczych w zakresie wykonywanej pracy zawo-

dowej, wynagrodzenia, warunków socjalno-bytowych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, (3) dążenie do zapewniania pracownikom warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych, (5) podejmowanie działań w duchu dialogu społecznego, zmierzających do zharmonizowania interesów pracodawcy z interesami pracowników,

7. § 7 pkt 1, 2 i 4 Statutu NSZZ „Solidarność” statuujący, że „Związek realizuje swoje cele między innymi poprzez: (1) reprezentowanie swoich członków wobec pracodawców, władz i organów administracji państwowej, samorządu terytorialnego oraz organizacji i instytucji społecznych, (2) zawieranie i wypowiedzanie układów zbiorowych pracy oraz innych porozumień z pracodawcami, (...) (4) udzielanie pomocy prawnej i podejmowanie interwencji w sprawach dotyczących zakresu działania Związku.”

UZASADNIENIE

Zgodnie z powyższą sentencją wniosku Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” (dalej wnioskodawczyni) wnosi o zbadanie grup przepisów ustawy o szkolnictwie wyższym. Również w uzasadnieniu te rozróżnienie na grupy przepisów znajduje swoje odbicie:

- I. zgodność art. 56 ust. 1, 58 ustawy o szkolnictwie wyższym z art. 59 ust. 2 Konstytucji R.P.

1 Ustawa o szkolnictwie wyższym w rozdziale 1 działu II „Ustrój uczelni” reguluje sposób przyjęcia statusu uczelni, przy czym art. 56 czyni to w odniesieniu do uczelni publicznych, a art. 58 w odniesieniu do uczelni niepublicznych. Przedmiotowe przepisy brzmią następująco:

„Art. 56. 1. Statut uczelni publicznej uchwała jej senat większością co najmniej dwóch trzecich głosów swojego składu, po zasięgnięciu opinii związków zawodowych działających w uczelni.

2. Statut uczelni publicznej, która posiada co najmniej cztery uprawnienia do nadawania stopnia naukowego doktora, a w przypadku uczelni artystycznej dwa takie uprawnienia, wchodzi w życie z dniem określonym w uchwale senatu.

3. Statut uczelni publicznej niespełniającej wymagań określonych w ust. 2 wchodzi w życie z dniem wydania przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego decyzji zatwierdzającej ten statut, chyba że w statucie został określony termin późniejszy. Statut wchodzi w życie po upływie sześciu miesięcy od dnia doręczenia ministrowi właściwemu do spraw szkolnictwa wyższego, jeżeli w tym terminie minister nie odmówił zatwierdzenia statutu lub nie wezwał uczelni publicznej do usunięcia uchybień.

4. Minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego odmawia zatwierdzenia statutu w razie stwierdzenia jego niezgodności z prawem. Przed podjęciem decyzji o odmowie zatwierdzenia statutu minister wzywa uczelnię publiczną do usunięcia niezgodności z prawem. Minister zatwierdza statut nie później niż w ciągu sześciu miesięcy od dnia otrzymania statutu w prawidłowym brzmieniu.

5. Przepisy ust. 1-4 stosuje się odpowiednio do uczelni wojskowych, służb państwowych, artystycznych, medycznych oraz morskich, z tym że uprawnienia ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego wykonują odpowiednio ministrowie wskazani w art. 33 ust. 2.”

oraz

„**Art. 58.** 1. Statut uczelni niepublicznej nadaje jej założyciel albo uchwała organ kolegialny uczelni wskazany w statucie, z zastrzeżeniem art. 24 ust. 1.

2. Statut uczelni niepublicznej określa sposób przejęcia funkcji założyciela w razie jego śmierci, jeżeli jest osobą fizyczną, albo likwidacji, jeżeli jest osobą prawną, oraz zasady i tryb likwidacji uczelni, z uwzględnieniem zobowiązań założyciela uczelni w przypadku jej likwidacji. Przejęcie funkcji założyciela wymaga zgody ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego wyrażonej w formie decyzji administracyjnej.

3. Statut uczelni niepublicznej wchodzi w życie z dniem wydania przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego decyzji zatwierdzającej ten statut, chyba że w statucie został określony termin późniejszy, z zastrzeżeniem ust. 4.

4. Statut uczelni niepublicznej, która posiada co najmniej cztery uprawnienia do nadawania stopnia naukowego doktora, a w przypadku uczelni artystycznej dwa takie uprawnienia, wchodzi w życie z dniem określonym w uchwale senatu lub w decyzji założyciela.

5. Do statutu uczelni niepublicznej stosuje się odpowiednio przepisy art. 56 ust. 3-5.”

2 Należy zwrócić uwagę, iż w art. 56 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym przewiduje udział działających na uczelni publicznej związków zawodowych w procesie uchwalania statutu, a mianowicie związki zawodowe przedstawiają swoją opinię o projekcie statutu przed uchwaleniem go przez senat uczelni. Natomiast art. 58 nie przewiduje jakiegokolwiek udziału związków zawodowych w procesie uchwalania/nadawania statutu uczelni niepublicznej.

3 Nowa ustawa o szkolnictwie wyższym poszerzyła materię regulowaną statutem uczelni. Ustawodawca przekazał wszystkie nieuregulowane w ustawie kwestie do materii statutowej (por. art. 17 ustawy o szkolnictwie wyższym). Rozszerzenie materii statutowej nastąpiło również w zakresie stosunków pracy nauczycieli akademickich. Taką ocenę przedstawił także Prezydent R.P. jako podmiot wykonujący inicjatywę ustawodawczą (por. uzasadnienie do projektu ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, s. 6, druk sejmowy nr 2720, dalej projekt ustawy: „*przepisy tego działu wzmacniają rolę statutu jako źródła prawa w uczelni, w szczególności w zakresie stosunku pracy nauczycieli akademickich, przekazując do uregulowania w statucie tryb ich zatrudniania oraz postępowania poprzedzającego zatrudnienie*”). W szczególności do materii statutowej należy:

- a) zdolność zatrudniania pracowników dydaktycznych na stanowisku docenta (art.110 ust. 4 ustawy o szkolnictwie wyższym),

- b) tryb potwierdzania znacznych i twórczych osiągnięć w pracy naukowej, zawodowej lub artystycznej w warunkach, o których mowa w art. 115 ustawy o szkolnictwie wyższym,
- c) dodatkowe wymagania i kwalifikacje zawodowe osób zatrudnionych na stanowiskach, o których mowa w art. 110 ustawy o szkolnictwie wyższym (por. art. 116 ustawy o szkolnictwie wyższym),
- d) tryb nawiązania i rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim w uczelni publicznej (por. art. 118 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym) oraz uczelni niepublicznej (por. art. 118 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym), jak również tryb postępowania poprzedzającego zatrudnienie nauczyciela akademickiego (por. art. 118 ust. 4 ustawy o szkolnictwie wyższym),
- e) okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów (por. art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym),
- f) wyłączenie stosowania odpowiednio ust. 1 i 2 art. 129 ustawy o szkolnictwie wyższym do uczelni niepublicznych (por. art. 129 ust. 4 ustawy o szkolnictwie wyższym),
- g) kryteria okresowej oceny nauczycieli akademickich oraz jej tryb, a także wskazanie podmiotu dokonującego ocenę.

Wydaje się, iż powyższe potwierdza tezę postawioną na początku akapitu, iż zakres materii statutowej statutu uczelni jest bardzo szeroki i głęboki. Dodatkowo należy wskazać, iż w uczelniach niepublicznych, materia statutowa jest szersza (por. art. 118 ust. 3 i 118 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym) niż w uczelniach publicznych. Mając powyższe na uwadze należy ponownie wskazać, iż statut jako całość, w tym część statutu, która regulują sprawy związane z zatrudnianiem nauczycieli akademickich i świadczeniem przez nich pracy, jest jedynie opiniowany przez związek zawodowy w przypadku uczelni publicznych. Natomiast w przypadku uczelni niepublicznych nie istnieje jakikolwiek instrument prawny przekazania stanowiska działających na uczelni niepublicznej związków zawodowych wobec postanowień nowego statutu uczelni.

4 Wskazaniem przez wnioskodawczynię wzorcem konstytucyjnym jest ust. 2 art. 59 Konstytucji i wyrażone tamże prawo związków zawodowych do rokowań. Z uwagi na to, iż pojęcie „prawo do rokowań” nie zostało zdefiniowane w Konstytucji, należy uznać, iż jest to pojęcie zastane, gdzie kluczowym staje się wyjaśnienie pojęcia „rokowań”. Pojęcie „rokowań” zgodnie z powszechnym rozumieniem oznacza prowadzenie rozmów w celu osiągnięcia porozumienia. Tym samym „prawo do rokowań” zakładać musi prawną równorzędność stron negocjacji oraz posiadanie przez podmioty prowadzące rokowania zdolność (możność) do wpływania na ostateczny kształt porozumienia. Powyższe oznacza, iż ust. 2 art. 59 Konstytucji daje związkom zawodowym prawo

do współkształtowania przedmiotu nad którym prowadzone są rokowania. Również wykładania funkcjonalna przedmiotowej normy konstytucyjnej nie odbiega od powyżej przedstawionej wykładni gramatycznej. Funkcją przedmiotowej normy konstytucyjnej było zapewnienie organizacjom pracodawców i związkom zawodowym możliwość współuczestnictwa w kształtowaniu stosunków pracy poprzez prowadzenie rokowań, w szczególności w celu zawierania układów zbiorowych pracy lub innych porozumień. W wąskim rozumieniu prawo do rokowań oznacza możliwość prowadzenia pertraktacji i dialogu pomiędzy związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców oraz popierania przez państwo ich prowadzenia, zwłaszcza przez określenie w ustawie ram prawnych, w jakich mają one być prowadzone, a w pewnych wypadkach uzależnienie osiągnięcia, np. przez pracodawcę, zamierzonego celu od przeprowadzenia rokowań i zawarcia porozumienia. W szerokim rozumieniu sprowadza się ono nie tylko do samej możliwości prowadzenia rokowań, ale obejmuje także ich przesłanki i konsekwencje. (por. W. Sanetra, *Konstytucyjne prawo do rokowań*, PiZS 1998/12/3). Dodatkowo można wskazać, iż zarówno preambuła Konstytucji RP (*„ustanawiamy Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej jako prawa podstawowe dla państwa oparte na (...) dialogu społecznym ...”*), jak i jej art. 20, który znajduje się w rozdziale zasady ogólne, wskazują na dialog społeczny jako jeden z fundamentów ustroju społeczno-gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej. Stronami dialogu społecznego są pracodawcy i pracownicy, reprezentowani przez związki zawodowe (por. art. 1, 4 i 6 ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego [Dz.U. z 2001 r., nr 100, poz. 1080 wraz z póź. zm.]). Dialog zakłada równorzędność stron, równorzędność „broni”, także zakłada w ostateczności jako wynik dialogu zdolność współkreatywną obu podmiotów prowadzących dialog.

Efektom rokowań (dialogu) ma być, zgodnie ze wskazanym wzorcem konstytucyjnym zawarcie układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia. Wnioskodawczyni przychyliła się do stanowiska prezentowanego w doktrynie, iż zawierane przez partnerów społecznych „inne porozumienie” w rozumieniu art. 59 ust. 2 Konstytucji nie muszą zawsze oznaczać wspólnego aktu. Innym porozumieniem może również być akt, który jest wynikiem ich wspólnych ustaleń i który został przyjęty „w porozumieniu”, „po porozumieniu”, „w uzgodnieniu” lub „po uzyskaniu zgody” (por. W. Sanetra, *ibidem*). Wnioskodawczyni nie podziela natomiast stanowiska wyrażonego we wskazanym wyżej opracowaniu prof. Waleriana Sanetry, iż w zakresie konstytucyjnego „prawa do rokowań i zawarcia innego porozumienia” mieści się sytuacja, gdy prawo związków zawodowych jest ograniczone do przekazania jednorazowej, niewiążącej opinii o treści aktu.

Wniosek, o konieczności obdarzenia obu partnerów społecznych możliwością współuczestnictwa w kreacji przedmiotu rokowań można przyjąć po analizie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 23 października 2001 r. (sygn. akt K 22/01). Trybunał stwierdził w nim, iż *„należy podkreślić, iż*

w świetle przepisów Konstytucji kształtowanie stosunków między partnerami socjalnymi należy przede wszystkim do samych zainteresowanych.” Choć Trybunał Konstytucyjny w dalszej części cytowanego orzeczenia skupia się bardziej na zagadnieniu roli państwa w zakresie kształtowania stosunków pracy oraz procedury zawierania układów zbiorowych pracy, to nie ulega wątpliwości, iż z powyższego cytatu wynika logiczna konsekwencja, że przepisy Konstytucji zakładają możliwość współkreatywną partnerów społecznych w kształtowaniu ładu pracy.

Wobec powyższego wnioskodawczyni stoi na stanowisku, iż zgodnie z nakazem przestrzegania konstytucji w sensie pozytywnym ustawodawca kształtując uprawnienia związków zawodowych musi uwzględniać konstytucyjny nakaz zapewnienia związkom zawodowym kompetencji współkreatywnych, które pozwolą im prowadzić rokowania ze stroną pracodawców. Natomiast jeśli tego nie robi, to norma przez niego wykreowana obciążona jest cechą niekonstytucyjności.

5 Trybunał Konstytucyjny zgodnie z dotychczasowym swoim orzecznictwem nie dostrzegł naruszenia norm Konstytucji w udzielaniu przez ustawodawcę związkom zawodowym jedynie prawa opiniowania niektórych aktów prawa pracy, a nie uzgadniania ich z nimi (por. wyrok z 8 października 2002 r., K. 36/00, choć należy podkreślić, iż we wskazanej sprawie wzorcem kontroli nie był art. 59 ust. 2 Konstytucji). Trybunał Konstytucyjny stwierdził również, iż „*prawo do zawierania układów zbiorowych nie wyklucza również jednostronnego normowania pewnych zagadnień przez pracodawcę*” (por. wyrok z 10 czerwca 2003 r. SK 37/02).

6 Jednakże równocześnie Trybunał Konstytucyjny nie odstąpił od stanowiska wyrażonego pod rządami „starej” Konstytucji, iż ustawodawca zwykły nie posiada całkowitej swobody w kształtowaniu uprawnień związków zawodowych. Jak stwierdził Trybunał Konstytucyjny w postanowieniu z 10 marca 1998 r., K. 31/97, „*przepis ten (art. 59 Konstytucji dod. wł.) w pewnym zakresie odpowiada także art. 85 przepisów konstytucyjnych (pozostawianych w mocy przepisach Konstytucji RP z 1952 r. na podstawie art. 77 Małej Konstytucji z 1992 r.)*”. W rezultacie orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego pod rządami „starych” przepisów konstytucyjnych zachowuje swoją aktualność. W orzeczeniu z 24 lutego 1997 r., K. 19/96 Trybunał Konstytucyjny wskazał: „*Z punktu widzenia rozpatrywanej sprawy, podstawowe znaczenie należy przypisać określeniu przez art. 85 związków zawodowych jako organizacji spełniających doniosłą rolę społeczną, a reprezentujących m.in. interesy oraz prawa ludzi pracy. Wynika z tego dla ustawodawcy zwykłego nakaz ukształtowania zadań i uprawnień związków zawodowych w taki sposób, by ich suma pozwalała określić społeczną rolę związków jako rzeczywiście "doniosłą", a także by pozwalała związkom zawodowym na rzeczywiste i efektywne reprezentowanie praw i interesów pracowników. Od strony zaś negatywnej można uznać, że sprzeczne z art. 85 przepisów konstytucyjnych byłyby takie regulacje ustawowe, które sprowadzałyby rolę związków zawodowych poniżej pewnego minimum "doniosłości" i uniemożliwiałyby im reprezentowanie interesów i praw pracowników*”.

Wobec powyższego wnioskodawczyni stawia tezę, iż normy ustawowe, które pozwalają stronie pracodawców jednostronnie kształtować stosunki pracy, są tylko o tyle zgodne z art. 59 ust. 2 Konstytucji, o ile nie uniemożliwiają rzeczywistego i efektywnego reprezentowania praw i interesów pracowników.

7 Zdaniem wnioskodawczyni materia statutu uczelni wyższej zarówno publicznej i niepublicznej w sposób doniosły determinuje warunki zawarcia i rozwiązania stosunku pracy nauczyciela akademickiego jak i jego treść. Zwłaszcza kompetencja do regulacji w statucie okresów zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów jest z punktu widzenia nauczyciela akademickiego, wiążącego swoją przyszłość z pracą naukową, niezwykle istotna. Zbyt krótki okres, o którym mowa powyżej, może wyeliminować go ze społeczności akademickiej.

8 Wnioskodawczyni stoi na stanowisku, iż art. 58 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym rozumiany w ten sposób, że statut uczelni publicznej uchwała jej senat, po zasięgnięciu jednorazowej i niewiążącej opinii związków zawodowych działających w uczelni jest niezgodny z ust. 2 art. 59 Konstytucji. Postanowienia statut wpływają w istotny sposób na warunki pracy nauczycieli akademickich. Tym samym uznanie, iż statut może zostać ukształtowany faktycznie jednostronnie (jednorazowa i niewiążąca opinia) pozbawia związki zawodowe możliwości reprezentowanie interesów i praw pracowników w zakresie uregulowań objętych statutem i w momencie jego uchwalania. Sprowadza zatem rolę związków zawodowych poniżej pewnego minimum "doniosłości" wymaganego przez Konstytucję. Rozumiany w sposób wskazany powyżej art. 56 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym uniemożliwia związkom zawodowym wykonywanie swojego konstytucyjnego prawa do rokowań. Uniemożliwia wszak związkom zawodowym współwykreowanie treści statutu, pozbawia związki zawodowe możliwości wpłynięcia na jego postanowienia. Jednorazowa i niewiążąca opinią wydaje się niewystarczającym instrumentem do realizacji konstytucyjnego prawa zagwarantowanego w art. 59 ust. 2 Konstytucji.

9 Wnioskodawczyni stoi na stanowisku, iż art. 56 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym, aby być w zgodzie z art. 59 ust. 2 Konstytucji, może być tylko i wyłącznie rozumiany w ten sposób, iż statut uczelni publicznej jest uchwalany po zasięgnięciu opinii związków zawodowych działających na terenie uczelni, przy czym wydanie opinii gwarantuje związkom zawodowy wpływ na treść postanowień statutu uczelni.

10 Ustawodawca zwykły w stosunku do innych aktów prawa pracy, w rozumieniu art. 9 kodeksu pracy, realizując konstytucyjne prawo związków zawodowych do rokowań, używał formuł następujących: „w porozumieniu”, „po porozumieniu”, „w uzgodnieniu” lub „po uzyskaniu zgody”. Treść uprawnienia związku zawodowego działającego na terenie uczelni do wydania opinii

w procesie uchwalania jej statutu określonym w art. 56 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym musi zbliżać się do treści jednej z powyżej wskazanych formuł poprawnie realizujących, zdaniem wnioskodawczyni, konstytucyjne prawo do rokowań z art. 59 ust. 2 Konstytucji. Co najmniej treść przedmiotowego uprawnienia musi gwarantować wysłuchanie związku zawodowego i w razie nieuwzględnienia opinii związku prawo do bycia poinformowanym o tym na piśmie wraz z uzasadnieniem, aby związek mógł ponownie przedstawić swoją opinię senatowi przed przystąpieniem do uchwalenia statutu. Podobną formułę rozumienia uprawnienia związków zawodowych do opiniodawstwa przyjął ustawodawca zwykły regulując udział związków zawodowych w procesie konsultacji aktów prawnych w art. 19 ustawy o związkach zawodowych. Należy podkreślić, iż rola związków zawodowych zgodnie z art. 59 ust. 2 Konstytucji jest większa przy tworzeniu zakładowych aktów prawa pracy, takich jak statut, niż przy aktach prawa powszechnie i wewnątrznie obowiązujących, o których mowa w art. 19 ustawy o związkach zawodowych.

11 O ile związki zawodowe działające na terenie uczelni publicznych otrzymały instrument prawny umożliwiający wyrażenie swojego stanowiska w procesie uchwalania statutu, o tyle związki zawodowe działające na terenie uczelni niepublicznych nie posiadają takiego instrumentu. Brak jakiegokolwiek instrumentu umożliwiającego dialog między partnerami społecznymi przy uchwalaniu statutu uczelni niepublicznej w oczywisty sposób narusza konstytucyjne prawo do rokowań związków zawodowych, w szczególności do zawarcia innych niż układy zbiorowe pracy porozumień. Konstytucja nie wyłącza bowiem prawa do rokowań w stosunku do związków zawodowych działających na terenie uczelni niepublicznej. Jak stwierdzono powyżej, materia statutowa w uczelni niepublicznej jest materia szerszą niż materia statutowa uczelni publicznej. Statut uczelni niepublicznej oprócz materii przekazanych wprost do regulacji przez ustawę o szkolnictwie wyższym może poprzez wyłączenie stosowania niektórych norm ustawy o szkolnictwie wyższym modyfikować warunki pracy nauczycieli akademickich w większym stopniu niż w uczelniach publicznych (por. art. 121 ust. 5). Dochodzi zatem do sytuacji, iż z jednej strony statut uczelni niepublicznej jest całkowicie jednostronnie wprowadzany, brak jakiegokolwiek instrumentu prawnego umożliwiającego związkom zawodowym działającym na terenie uczelni niepublicznej wyartykułowanie swojego stanowiska wobec postanowień statutu. Sytuacja związków zawodowych jest zatem gorsza niż w uczelni publicznej. Z drugiej strony wpływ postanowień statutu na stosunki pracy nauczycieli akademickich jest większy. Zdaniem wnioskodawczyni, podtrzymując wszystkie zarzuty postawione powyżej konstrukcji prawnej art. 56 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym, model nadania lub uchwalenia statutu uczelni niepublicznej określony w art. 58 ustawy o szkolnictwie wyższym oddala się o wiele bardziej od wzorca konstytucyjnego niż postępowanie uchwalania statutu w uczelniach publicznych.

12 W związku z powyższym zdaniem wnioskodawczyni art. 58 ustawy o szkolnictwie wyższym jest niezgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji, a przywrócenie stanu zgodności z Konstytucją można osiągnąć usuwając z systemu prawa zawarte w art. 58 ust. 5 ograniczenie odesłania do art. 56 ustawy o szkolnictwie wyższym. Zgodnie z art. 58 ust. 5 ustawy o szkolnictwie wyższym odpowiednie stosowanie przy uchwalaniu/nadawaniu statutu uczelni niepublicznej ma znaleźć wyłącznie ust. 3, 4 i 5 art. 56 ustawy o szkolnictwie wyższym. Odesłanie te pomija bowiem zawarte w art. 56 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym prawo związków zawodowych do opiniowania projektu statutu.

13 Na marginesie należy dodać, iż ustawodawca zwykły realizując dyrektywę zawartą w art. 25 ust. 3 Konstytucji statuuje w art. 57 ust. 1 i 2 ustawy o szkolnictwie wyższym obowiązek wykreowania statutu uczelni teologicznej w porozumieniu z właściwymi władzami kościelnymi. Z powyższego wynika, iż konstytucyjny nakaz współdziałania z art. 25 ust. 3 Konstytucji, o treści bliskiej prawu do rokowań z art. 59 ust. 2, które również zakłada współkreowanie przedmiotu rokowań, może zakładać stanowczy wpływ na treść statutu uczelni podmiotów zewnętrznych do niej. Wnioskodawczyni stoi na stanowisku, iż skoro z art. 25 ust. 3 Konstytucji i określonej tamże zasady współdziałania wynika kształtowanie treści statutu uczelni „w porozumieniu”, to tym bardziej z prawa związków zawodowych do rokowań z art. 59 ust. 2 Konstytucji wynikać będzie prawo organizacji związkowej działającej na uczelni do współkreowania treści statutu, w sposób bardziej stanowczy - inny niż wydanie jednorazowej i niewiążącej opinii.

14 Wskazane powyżej zarzuty wobec art. 56 i 58 ustawy o szkolnictwie wyższym wnioskodawczyni podtrzymuje również wobec art. 274 ustawy o szkolnictwie wyższym.

II. zgodność art. 118 ust 1 zdanie 1, art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym z art. 2 Konstytucji R.P.

1 Ustawa o szkolnictwie wyższym reguluje rodzaje stosunku pracy jakie uczelnia nawiązuje z nauczycielem akademickim. Wskazuje, iż stosunek pracy nauczyciela akademickiego może zostać nawiązany na podstawie mianowania lub umowy o pracę (art. 118 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym *„Nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim następuje na podstawie mianowania albo umowy o pracę. Na podstawie mianowania zatrudnia się nauczyciela akademickiego tylko w pełnym wymiarze czasu pracy”*). W dalszych artykułach ustawy o szkolnictwie wyższym ustawodawca potwierdza fakultatywność rodzaju stosunku pracy będącego podstawą zatrudnienia (por. art. 119 ust. 1 ustawy *„Akt mianowania oraz umowa o pracę zawierane z nauczycielem akademickim określają strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: 1) rodzaj pracy; 2) miejsce wykonywania pracy; 3) informację, czy uczelnia jest podstawowym miejscem pracy w rozumieniu ustawy; 4) wynagrodzenie za pracę odpowiadające*

rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia; 5) wymiar czasu pracy; 6) termin rozpoczęcia pracy.”).

2 Jak wskazano powyżej ustawa o szkolnictwie wyższym przekazała do materii statutowej określanie okresów zatrudnienia na stanowisku asystenta i adiunkta (por. art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym: „*okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów określa statut*”). W poprzednim stanie prawnym ustawa regulowała minimalne okresy zatrudnienia na stanowisku adiunkta osób niemających stopnia naukowego doktora habilitowanego i asystenta osoby niemającej stopnia naukowego doktora (por. art. 88 i 89 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, Dz.U. z 1990 r., nr 65, poz. 385).

3 Z zasady demokratycznego państwa prawnego w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego (wyrok TK z 12 czerwca 2002 r.[P.13/01], www.trybunal.gov.pl) wyinterpretowano szereg pochodnych zasad szczegółowych. Takimi zasadami są: zasada przyzwoitej legislacji, w tym określoności przepisów prawa oraz zasada wyłączności ustawy. Wnioskodawczynie wnosząc o zbadanie zgodności art. 118 ust. 1 i art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym z art. 2 Konstytucji konkretnie zarzuca niezgodność art. 118 ust. 1 zdanie 1 ustawy o szkolnictwie wyższym z konstytucyjnymi zasadami określoności przepisów prawa i wyłączności ustawy, natomiast art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym zarzuca niezgodność z konstytucyjną zasadą wyłączności ustawy.

Niezgodność z zasadą określoności przepisu prawa

4 Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Konstytucyjnego zasada określoności przepisów prawa zakłada, iż przepisy prawa muszą być formułowane w sposób poprawny, precyzyjny, jasny i pozwalający na ustalenie ich znaczenia oraz skutków (por. np. orzeczenia: z 19 czerwca 1992 r. [U. 6/92], z 1 marca 1994 r. [U. 7/93], z 26 kwietnia 1995 r. [K. 11/94]; wyroki: z 10 listopada 1998 r. [K. 39/97], z 17 października 2000 r. [SK 5/99]). Artykuł 118 ust. 1 zdanie 1 ustawy o szkolnictwie wyższym wskazując dwa fakultatywne rodzaje stosunku pracy jakie mogą zostać nawiązane z nauczycielami akademickimi w uczelniach publicznych i niepublicznych. Ustawodawca nie wskazuje, które z dwóch wymienionych rodzajów stosunków pracy (mianowanie, umowa o pracę) uznaje za podstawową formę zatrudnienia dla nauczycieli akademickich. Z wykładni językowej wynika raczej, iż uznaje oba rodzaje stosunków pracy za równoważne. Ustawodawca nie określił również na jakich stanowiskach uczelnie zatrudniać mają nauczycieli akademickich na podstawie umowy o pracę, a na jakich na podstawie mianowania. Nie rozstrzygnął również w jakim innym akcie ma nastąpić określenie stanowisk na których zatrudnienie następuje na podstawie mianowania, a na których na podstawie umowy o pracę. W szczególności ustawodawca nie przekazał tej kwestii

wprost do materii statutowej uczelni. Upoważnienia zawarte w ust. 2 i 3 art. 118 ustawy o szkolnictwie wyższym („*stosunek pracy z nauczycielem akademickim (...) nawiązuje i rozwiązuje w trybie określonym w statucie (...)*”) nie obejmuje upoważnienia do określenia na jakich stanowiskach jaki rodzaj stosunku pracy z nauczycielami akademickimi może zostać zawarty. Ustawodawca dookreślił jedynie, iż zatrudnienie nauczyciela akademickiego na podstawie mianowania może nastąpić jedynie w pełnym wymiarze czasu pracy (118 ust. 1 zdanie 2) i tylko wówczas gdy uczelnia jest jego podstawowym miejscem pracy (art. oraz art. 121 ust. 1). *A contrario* nauczyciela akademickiego nie można zatrudnić na podstawie mianowania w niepełnym wymiarze czasu pracy lub gdy uczelnia nie jest jego podstawowym miejscem pracy. Powyższe regulacje nie wykluczają jednak możliwość zatrudnienia nauczyciela akademickiego na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy i w sytuacji, gdy uczelnia jest jego podstawowym miejscem pracy (por. również art. 2 ust. 1 pkt 33. ustawy o szkolnictwie wyższym, który wskazuje ogólnie stosunek pracy, a nie akt mianowania jako akt stanowiący podstawę zatrudnienia nauczyciela akademickiego na uczelni – „*podstawowe miejsce pracy – uczelnię, w której nauczyciel akademicki pozostaje w stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, wskazaną w akcie stanowiącym podstawę zatrudnienia jako podstawowe miejsce pracy*”). Dodatkowo ustawodawca zgodnie z art. 121 ust. 4 ustawy o szkolnictwie wyższym dookreślił również kwestię, iż dopuszcza możliwość zatrudnienia profesora zwyczajnego i nadzwyczajnego na podstawie mianowania. Z powyższej normy nie wynika jednak, zakaz zatrudniania profesorów zwyczajnych i nadzwyczajnych na podstawie umowy o pracę.

5 Ustawodawca wskazał, iż sprawy związane z funkcjonowaniem uczelni nieuregulowane w ustawie, określa statut uczelni (art. 17 ustawy o szkolnictwie wyższym). Wskazany powyżej przepis mógłby stanowić podstawę przekazania do materii statutowej kwestii określenia na jakich stanowiskach zawiera się jakiego rodzaju stosunki pracy. Jest on jednak tak ogólny, iż nie można z całą pewnością wywnioskować, czy takie rozszerzenie materii statutowej nastąpiło.

6 O ile brak wskazania jaki rodzaj stosunku pracy jest podstawowym stosunkiem pracy nauczycieli akademickich może mieścić się w konstytucyjnych granicach zasady określoności przepisu prawa (co nie oznacza, iż jest on zgodny z innymi normami konstytucyjnymi), o tyle brak wyraźnego wskazania w przepisie ustawy, kto i w jakim akcie jest zobowiązany do określenia na jakich stanowiskach zawiera się z nauczycielami akademickimi umowę o pracę, a na jakich stanowiskach nawiązuje się stosunek pracy na podstawie mianowania narusza zasadę dostatecznej określoności przepisu.

Niezgodność z zasadą wyłączności ustawy

7 Zasadę wyłączności ustawy wywnioskować można było już z norm Konstytucji R.P. z dnia 22 lipca 1952 r. (Dz.U. z 1976 r., Nr 7, poz. 36 wraz z póź. zm.; por. orzeczenia TK z 28 maja

1986 r., U. 1/86, z 5 listopada 1986 r., U. 5/86). Po wejściu w życie Konstytucji z 1997 r. nastąpiło przeformułowanie zasady wyłączności ustawy. W orzeczeniu z 9 listopada 1999 r. (K. 28/98, www.trybunal.gov.pl) TK stwierdził, że „*Nowa konstytucja odeszła (...) od dotychczasowego pojmowania zasady wyłączności ustawy, rozumianej jako obowiązek zachowania ustawowej formy normowania określonych zagadnień. Powiązanie unormowań art. 87 ust. 1 i art. 92 konstytucji z ogólnymi konsekwencjami zasady demokratycznego państwa prawnego (art. 2 konstytucji) prowadzi do wniosku, że nie może obecnie w systemie prawa powszechnie obowiązującego pojawiać się żadna regulacja podustawowa, która nie znajduje bezpośredniego oparcia w ustawie i która nie służy jej wykonaniu, stosownie do modelu określonego w art. 92 ust. 1. W tym sensie wyłączność ustawy nabrała pełnego charakteru, bo nie ma takich materii, w których mogłyby być stanowione regulacje podustawowe (o charakterze powszechnie obowiązującym), bez uprzedniego ustawowego unormowania tych materii. Nie ma więc obecnie potrzeby stawiania pytania, czy dana materia musi być regulowana ustawowo (bo jest to zawsze konieczne w obrębie źródeł powszechnie obowiązującego prawa), natomiast pojawia się pytanie, jaka ma być szczegółowość (głębokość) regulacji ustawowej, a jakie materie wykonawcze można pozostawić rozporządzeniu. Odpowiedź na to pytanie zależy od normowanej materii - w niektórych dziedzinach (np. prawo karne, czy - mówiąc szerzej - regulacje represyjne) zarysowuje się bezwzględna wyłączność ustawy, nakazująca normowanie w samej ustawie właściwie wszystkich elementów definiujących stronę podmiotową czy przedmiotową czynów karalnych (tak już orzeczenie TK z 26 kwietnia 1995 r., K. 11/94, OTK w 1995 r., cz. I, s. 136-137). W innych dziedzinach prawa ustawa może pozostawiać więcej miejsca dla regulacji wykonawczych, nigdy jednak nie może to prowadzić do nadania regulacji ustawowej charakteru blankietowego, tzn. do "pozostawienia organowi upoważnionemu możliwości samodzielnego uregulowania całego kompleksu zagadnień, co do których w tekście ustawy nie ma żadnych bezpośrednich uregulowań ani wskazówek" (wyrok z 24 marca 1998 r., K. 40/97, OTK ZU Nr 2/1998, s. 72)."*

8 Wobec powyższych tez Trybunału bezsporne jest, iż zasada wyłączności ustawy rozumiana jako konstytucyjny nakaz uregulowania co najmniej określonej części materii w ustawie (głębokość regulacji ustawowej), wiąże ustawodawcę również przy regulacji materii prawa pracy. Trybunał w wyroku z dnia 19 grudnia 2005 r. (Sygn. akt U 7/04, www.trybunal.gov.pl) wskazał pewnie wy-cinek materii stosunku pracy, który obejmuje zasada wyłączności ustawy. Stwierdził mianowicie, iż „*przepisy ochronne dla tej kategorii nauczycieli, uzupełniające kodeksowe przesłanki rozwiązania stosunku pracy, winny mieć rangę ustawową i nawiązywać do statusu tej grupy nauczycieli*”.

9 Zgodnie ze stanowiskiem doktryny „*stosunki pracy z mianowania mogą być nawiązywane tylko w przypadkach wyraźnie określonych w przepisach odrębnych względem Kodeksu pracy. Z uwagi na charakter pracy uzasadniającej stosowanie mianowania przyjęć należy, że przepisami odrębnymi w rozumieniu komentowanego artykułu mogą być wyłącznie akty prawne o charakterze*

ustawowym. Wyjątkowo ustawa może delegować na akt niższego rzędu kompetencje do określenia stanowisk obsadzanych w drodze mianowania.”(J. Stelina komentarz do art. 76, [w:] U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004 r., wyd. IV, s. 350). Wydaje się, że powyższa teza postawiona w oparciu o normę ustawową – artykuł kodeksu pracy, jest również aktualna jeśli chodzi o realizację konstytucyjnej zasady wyłączności ustawy.

10 Zgodnie z powyższym, zdaniem wnioskodawczyni, do materii, która może zostać uregulowana tylko i wyłącznie w akcie rangi ustawowej (ustawa lub rozporządzenie Prezydenta R.P z mocą ustawy wydane na podstawie art. 234 Konstytucji), w rozumieniu głębokości regulacji ustawowej danej materii, zaliczyć należy istotną materię statusu pracowniczego. Do istotnych elementów statusu pracowniczego, które uregulowane muszą zostać w akcie rangi ustawowej, należą zagadnienia wprost wymienione w Konstytucji, np. prawo do wypoczynku (art. 66 Konstytucji). Konstytucja też wprost odsyła do ustawy w celu doprecyzowania warunków korzystania z praw w niej wymienionych. Jednakże do istotnych elementów statusu pracowniczego należą również zagadnienie nie wymienione w Konstytucji, o ile w doniosły sposób determinują pracę zawodową pracownika i jego życie prywatne. Rozstrzygnięcia, które z elementów statusu pracowniczego są istotne (doniosłe), należy dokonać z punktu widzenia poszczególnych grup pracowników.

11 Do istotnych elementów materii statusu pracowniczego bezwątpienia należy kwestia rodzaju zawieranego stosunku pracy (na jakim stanowisku jaka podstawa zatrudnienia). Rodzaj zawieranego stosunku pracy, determinuje dalsze uprawnienia i obowiązki pracownicze. Powyższe ma zastosowanie również do statusu pracowniczego nauczycieli akademickich. Tym samym należy uznać, iż aby ustawa o szkolnictwie wyższym była zgodna z konstytucyjną zasadą wyłączności ustawowej, musi regulować w jakich warunkach, na jakich stanowiska następuje zatrudnienie na uczelni (publicznej i niepublicznej) na podstawie aktu mianowania, a na jakich stanowiskach na podstawie umowy o pracę.

12 Ustawodawca zasadniczo wskazuje w jakich okolicznościach ma nastąpić zatrudnienie na podstawie mianowania (por. ustawa z dnia 25.07.1985 r. o jednostkach badawczo-rozwojowych [Dz. U. z 2001 r. Nr 33, poz. 388, z póź. zm.], ustawa z dnia 25 kwietnia 1997 r. o Polskiej Akademii Nauk [Dz. U. Nr 75, poz. 469, z późn. zm.], ustawa z dnia 18.12.1998 r. o służbie cywilnej [Dz. U. z 1999 r. Nr 49, poz. 483, z późn. zm.], ustawa z dnia 06.03.1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy [t.j. Dz. U. z 2001 r. Nr 124, poz. 1362, z późn. zm.], ustawa z dnia 23.12.1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli [t.j. Dz. U. z 2001 r. Nr 85, poz. 937 z późn. zm.], ustawa z dnia 27.07.2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych [Dz. U. Nr 98, poz. 1070, z późn. zm.], ustawa z dnia 26.01.1982 r. - Karta Nauczyciela [t.j. Dz. U. z 2003 r. Nr 118, poz. 1112, z późn. zm.]. Wyjątek od zasady regulacji w ustawie rodzaju stanowisk, na których podstawą zatrudnienia jest akt mianowa-

nia wprowadza art. 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. 2001 Nr 142, poz. 1593 wraz z póź. zm.), dalej ustawa o pracownikach samorządowych. W artykule 2 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych ustawodawca przekazał do materii statutowej statutu gminy lub związku międzygminnego rozstrzygnięcie, na jakich stanowiskach pracy pracownicy mają zostać zatrudnieni na podstawie mianowania. Jednakże należy wskazać, iż grupa pracowników samorządowych jest bardziej zróżnicowana wewnętrznie niż grupa nauczycieli akademickich, co może skłoniło ustawodawcę do przekazania do materii statutowej obowiązku określenia rodzaju stosunku pracy zawieranego na danym stanowisku. Natomiast nie powinno stanowić problemu określenie na jakich stanowiskach pracy jakie rodzaje stosunku pracy będą zawierane z nauczycielami akademickimi. Zwłaszcza, że w poprzednim stanie prawnym takie rozwiązanie funkcjonowało (por. art. 88 uchylonej ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym). Dodatkowo należy wskazać, iż co prawda art. 2 ustawy o pracownikach samorządowych cieszy się domniemaniem zgodności z konstytucją, jednak te domniemanie nie zostało jak na razie potwierdzone wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego. Wnioskodawczyni nie chce przesądzać, czy konstrukcja użyta w ustawie o pracownikach samorządowych jest zgodna z konstytucyjną zasadą wyłączności ustawy, gdyż normy ustawy o pracownikach samorządowych nie są przedmiotem niniejszego wniosku.

13 Istotną materią statusu pracowniczego nauczycieli akademickich jest również określenie *„okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego.”* Określenie okresów zatrudnienia, o których mowa powyżej, może nastąpić poprzez wskazanie minimalnego czasu zatrudnienia na stanowiskach wskazanych powyżej. Jednakże ingerencja ustawodawcy w tę istotną materię statusu pracowniczego dotyczącą powyższych okresów zatrudniania jest konieczna. Taką ingerencję dokonuje ustawodawca np. w art. 73. ust. 1 ustawy z dnia 25 kwietnia 1997 r. o Polskiej Akademii Nauk, (Dz. U. Nr 75, poz. 469, z późn. zm, *„Okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta nie mającego stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może przekroczyć 9 lat, a asystenta nie mającego stopnia naukowego doktora - 8 lat”*). Brak jakiegokolwiek określenia okresów zatrudnienia, o których mowa powyżej, choćby w postaci ustalenia ustawowych granic (minimalnych lub maksymalnych), stanowi zdaniem wnioskodawczyni naruszeniem zasady wyłączności ustawy. Podsumowując, tak jak naruszeniem zasady wyłączności ustawy byłoby zdaniem wnioskodawczyni przekazanie do swobodnej regulacji w statucie uczelni materii rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych nauczycieli akademickich, tak naruszeniem powyżej wskazanej konstytucyjnej zasady będzie rozwiązanie przyjęte przez ustawodawcę w art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym.

III. zgodność art. 118 ust 1 zdanie 1, art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym z art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji

1 Trybunał Konstytucyjny wypracował stałą linię orzeczniczą odnośnie budowy wzorca kontroli jakim jest zasada równości zawarta w art. 32 ust. 1 i 2 (Trybunał w wyroku z 28 maja 2002 r. [P.10/01] interpretując art. 32 Konstytucji zwrócił uwagę, że stanowi on całość normatywną). Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie wyjaśniał znaczenie tej zasady. *„Zasada równości nakazuje, aby wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą istotną w równym stopniu były traktowane równo, tzn. bez różnicowań zarówno faworyzujących jak i dyskryminujących. Jednocześnie wymieniona zasada zakłada odmienne traktowanie podmiotów, które nie posiadają wspólnej cechy istotnej. Badając zgodność aktu normatywnego z konstytucją, należy w pierwszej kolejności ustalić - biorąc pod uwagę cel i treść badanej regulacji - czy istnieje wspólna cecha istotna uzasadniająca równe traktowanie określonych podmiotów prawa. Jeżeli norma prawna traktuje odmiennie podmioty prawa posiadające wspólną cechę istotną, to wprowadza ona odstępstwo od zasady równości. Odstępstwo takie jest dopuszczalne, jeżeli zostały spełnione trzy warunki:*

1) wprowadzone przez prawodawcę różnicowania muszą być racjonalnie uzasadnione, biorąc pod uwagę cel i treść przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma;

2) waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie podmiotów podobnych, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku różnego traktowania podmiotów podobnych;

3) regulacja prawna musi znajdować podstawę w wartościach, zasadach lub normach konstytucyjnych, uzasadniających odmienne traktowanie podmiotów podobnych.” (por. wyrok TK z 4 stycznia 2000 r., [K. 18/99], www.trybunal.gov.pl)

2 Wnioskodawczynie nie przesądzając, czy grupa nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach publicznych i niepublicznych wyróżnia się wspólną cechą relewantną uzasadniającą równe traktowanie stwierdza, iż bezwątpienia wspólną wyróżniającą cechą istotną posiada grupa nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie stosunku pracy na uczelni publicznej i grupa nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie stosunku pracy na uczelni niepublicznej. Wspólną cechą istotną grupy jest istnienie stosunku pracy nawiązanego pomiędzy uczelnią publiczną lub uczelnią niepubliczną a nauczycielem akademickim. Ustawodawca jednakże regulując kwestię rodzaju nawiązanego stosunku pracy (art. 118 ust. 1 ustawy) oraz kwestię okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora, oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, łączy powyżej wskazane grupy w jedną grupę nauczycieli akademickich (art. 120 ustawy). Z uwagi na to, iż zarzut stawiany przez wnioskodawczynię naruszenia zasady równości dotyczyć będzie nierównego traktowania nauczycieli akademickich na uczelni lub pomiędzy uczelniami nieza-

leżnienie od publicznego statusu uczelni, lub jego braku (por. uwagi poniżej), w tej części wniosku nie będziemy wyróżniać grupy nauczycieli akademickich zatrudnionych na uczelni publicznej oraz grupy nauczycieli akademickich zatrudnionych na uczelni niepublicznej. Naruszenie zasady równości następuje, zdaniem wnioskodawczyni, już wewnątrz wskazanych grup, i tym samym następuje również w jednolitej grupie nauczycieli akademickich, jeśli istnienie takiej przyjąć, tak jak zrobił to ustawodawca.

Różne podstawy zatrudnienia (art. 118 ust. 1 zd. 1)

3 Wnioskodawczyni powyżej wskazała, iż art. 118 ust. 1 zd. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym różnicuje status pracowniczy członków jednolitych grup – nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach (publicznych i niepublicznych). Różnica ta sprowadza się do zatrudnienia nauczycieli akademickich na uczelniach bądź na podstawie mianowania, bądź na podstawie umowy o pracę, co przedmiotowy przepis wyraźnie stwierdza. Tym samym na podstawie zaskarżonego przepisu może dojść do sytuacji, iż na takim samym stanowisku na różnych uczelniach publicznych lub różnych uczelniach niepublicznych nauczyciele akademicy zostaną zatrudnieni na podstawie różnych stosunków pracy. Wydaje się, iż w zgodzie z art. 118 ust. 1 zd. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym będzie również sytuacja, gdy na tej samej uczelni na tych samych stanowiskach (np. adiunkta) zostaną zatrudnieni nauczyciele akademicy na podstawie różnych stosunków pracy (akt mianowania lub umowa o pracę). Tym samym należy stwierdzić, iż ustawodawca w art. 118 ust. 1 zd. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym wprowadza odstępstwo od zasady równego traktowania członków tej samej grupy wyróżniającej się wspólną, istotną cechą – nauczycieli akademickich (względnie grupy nauczycieli akademickich zatrudnionych na uczelni publicznej i grupy nauczycieli akademickich zatrudnionych na uczelni niepublicznej).

4 Odstępstwo od równego traktowania, czyli różnicowania sytuacji prawnej podmiotów takich samych lub podobnych, jest dopuszczalne tylko pod określonymi warunkami, wskazanymi w orzecznictwie Trybunału (por. powyżej cytowany wyrok). Art. 118 ust. 1 zd. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym nie spełnia żadnego z wyżej wskazanych warunków.

5 Ustawodawca racjonalnie nie uzasadnił, biorąc pod uwagę cel i treść przepisu, rozwiązania przyjętego w art. 118 ust. 1 przedmiotowej ustawy (por. druk nr 2720, s 10; choć należy zaznaczyć, iż treść art. 109 ust. 1 projektu ustawy różni się od treści art. 118 ust. 1 zaskarżonej ustawy, tym samym nie wszystkie uwagi poczynione w uzasadnieniu projektu ustawy nadal będą aktualne). Wnioskodawczyni nie udało się znaleźć racjonalnego uzasadnienia dla pozostawienia uczelni wyboru rodzaju stosunku pracy, na podstawie którego zatrudni nauczyciela akademickiego, a tym samym możliwości zróżnicowania na tej samej uczelni statusu pracowniczego zatrudnianych nauczycieli akademickich. Należy zatem stanąć na stanowisku, iż za rozwiązaniem art. 118 ust. 1 zd. 1

ustawy o szkolnictwie wyższym nie przemawiają żadne racjonalne przesłanki. Z faktu, iż różnicowanie statusu pracowniczego u tego samego pracodawcy jest rozwiązaniem nieracjonalnym, ustawodawca doskonale zdaje sobie sprawę, wprowadzając do kodeksu pracy nakaz równego traktowania pracowników i zakazując ich dyskryminacji jako jedne z podstawowych zasad prawa pracy.

6 Brak również wskazania interesu, któremu ma służyć różnicowanie podmiotów podobnych. Nie może nim przecież być teza o „*zrównaniu statusu pracowników uczelni publicznych i niepublicznych ...*” (uzasadnieni przedmiotowego projektu, *ibidem*), chyba że chodzi o zrównaniu statusu pracowników w nierówności, gdyż naruszenie zasady równego traktowania następuje zarówno na uczelni publicznej i niepublicznej. Nie może zatem również być mowy o pozostawianiu „innego interesu” w proporcjonalnie odpowiednim stosunku do naruszenia zasady równego kształtowania statusu pracowniczego.

7 Podobnie jak w stosunku do dwóch pierwszych warunków (racjonalność, proporcjonalność) dopuszczalności naruszenia zasady równości zróżnicowanie statusu pracowniczego nauczycieli akademickich wprowadzone w art. 118 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym nie znajduje podstawy w wartościach, zasadach lub normach konstytucyjnych, uzasadniających odmienne traktowanie podmiotów podobnych.

8 Dodatkowo należy wskazać, iż podobne rozwiązanie przekazania do materii statutowej obowiązku określenia rodzajów stosunków pracy na danych stanowiskach pracy przyjęła ustawa o pracownikach samorządowych. Rozwiązanie to spotkało się z krytyką doktryny: „*Skutkiem tak niewłaściwie rozumianej swobody gmin (związków międzygminnych) jest różny status pracownicy osób zajmujących takie same lub zbliżone stanowiska w różnych gminach bądź komunalnych. Różnica ta sprowadza się w szczególności do zatrudnienia bądź na podstawie mianowania, bądź na podstawie umowy o pracę*” (E. Ura: Status prawny pracowników terenowej administracji rządowej i samorządu terytorialnego. Studium teoretycznoprawne, Lublin 1995, s. 60, za T. Szewc, komentarz do art. 2 ..., *ibidem*).

9 Podsumowując należy stwierdzić, iż art. 118 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym stanowi naruszenie zasady równości wyrażonej w art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji R.P. oraz naruszenie to nie jest w świetle pozostałych norm konstytucji dopuszczalne.

Różny okres zatrudnienia osób nieposiadającej określonego stopnia naukowego (art. 120)

10 Artykuł 120 ustawy o szkolnictwie wyższym przekazuje do swobodnej regulacji w statucie okresy zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego bez żadnego minimalnego ograniczenia czasowego. Taki najkrótszy okres zatrudniania na stanowiskach wskazanych powyżej określały art. 88 i 89 uchylonej ustawy z 12 września 1990 r. o szkolnictwie

wyższym. Z treści art. 88 i 89 uchylonej ustawy o szkolnictwie wyższym wynikało, że nie ma możliwości skrócenia terminów tamże wskazanych lecz jedynie ich przedłużenia, co zapewniało niezbędną stabilizację zatrudnienia na stanowisku asystenta lub adiunkta.

11 Przekazanie do materii statutowej regulacji okresów zatrudnienia, o których mowa w art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym może spowodować, iż w statuach poszczególnych uczelni okresy zatrudnienia, o których mowa powyżej, zostaną uregulowany zasadniczo różnie. Tym samym status pracowniczy takich samych podmiotów zostanie wyraźnie zróżnicowany w zależności od miejsca zatrudnienia.

12 Uzasadnienie do projektu ustawy nie wskazuje powodów przyjęcia nowej regulacji okresów zatrudnienia, o których mowa powyżej; przemilcza *ratio legis* art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym.

13 Artykuł 120 ustawy o szkolnictwie wyższym nie spełnia żadnego z warunków koniecznych, aby uznać odstępstwo do zasady równości za dopuszczalne. Odstąpienie ustawodawcy od jakiegokolwiek stabilizacji zatrudnienia, wnioskodawczyni uznaje za nieracjonalne (o braku uzasadnienia ustawodawcy do przedmiotowej regulacji por. powyżej). Uzyskana w ten sposób elastyczność, a nawet dowolność w kształtowaniu okresów zatrudnienia, o których mowa w art. 120 przedmiotowej ustawy, a co za tym idzie wpływ na trwałość stosunków pracy na uczelni nie przewyższa interesu stabilności zatrudnienia asystentów i adiunktów. Przekazanie takich kompetencji uczelniom i wycofanie się państwa jako regulatora statusu pracowniczego z materii określonej w art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym nie uważamy również za sprawiedliwe, ani oparte na innych wartościach konstytucyjnych.

14 Podsumowując należy stwierdzić, iż art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym stanowi naruszenie zasady równości wyrażonej w art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji R.P. oraz naruszenie to nie jest w świetle pozostałych norm konstytucji dopuszczalne.

IV. zgodność art. 118 ust. 1 zd. 1, art. 119, art. 128 ustawy o szkolnictwie wyższym z art. 73 Konstytucji R.P.

1 Zgodnie z art. 73 Konstytucji „*każdemu zapewnia się wolność twórczości artystycznej, badań naukowych oraz ogłaszania ich wyników, wolności nauczania*”. Z uwagi na szeroko określony zakres podmiotowy art. 73 Konstytucji („*każdy*”) uprawnionymi do korzystania z powyższych wolności są również nauczyciele akademicy. Podkreślić należy, iż nauczyciele akademicy, za wyjątkiem dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej, są zobowiązani do kształcenia studentów (pracownicy naukowo-dydaktyczni oraz dydaktyczni), kształcenia kadry naukowej (profesorowie oraz doktorzy habilitowani), prowadzenia badań naukowych i prac rozwojowych, rozwijania twórczości naukowej albo artystycznej (pracow-

nicy naukowo-dydaktyczni oraz naukowi) – art. 111 ustawy o szkolnictwie wyższym. Dodatkowo należy wskazać, iż ustawodawca w art. 4 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym nakłada na uczelnie obowiązek kierowania się zasadami wolności nauczania, wolności badań naukowych oraz wolności artystycznej. Tym samym nauczyciele akademicki w szczególności sposób są uprawnieni ale i zobowiązani do nauczania (kształcenia studentów i kadry naukowej), prowadzenia badań naukowych oraz rozwijania twórczości w zgodzie z art. 73 Konstytucji. Równocześnie jednakże ustawodawca w ustawie o szkolnictwie wyższym zrezygnował ze wskazania stosunku pracy na podstawie mianowania jako podstawowego stosunku pracy zawieranego z nauczycielami zatrudnionymi na uczelniach publicznych. Ustawodawca przyjął formułę równorzędności i fakultatywności stosunków pracy na podstawie mianowania i umowy o pracę (por. art. 118 i 119 ustawy o szkolnictwie wyższym), zostawiając wybór stosunku pracy, który ma zostać zawarty z nauczycielem (statutowi) uczelni.

2 Jedną z cech stosunku pracy powstałego w wyniku mianowania jest jego, w stosunku do zwykłego pracowniczego stosunku pracy, większa stabilizacja. Zdaniem wnioskodawczynie stabilizacja zatrudnienia jest gwarantem pewnej niezależności przy wykonywaniu nałożonych na pracownika obowiązków. Niezależność zatrudnienia nauczycieli akademickich na uczelni, dla których uczelnia stanowi podstawowe miejsce pracy wymagana jest, aby nauczyciel akademicki realizując ustawowy obowiązek nałożony w art. 111 ustawy o szkolnictwie wyższym mógł w pełni korzystać z konstytucyjnych wolności określonych w art. 73 Konstytucji. Tym samym zatrudnienie na umowę o pracę osób, które w pełni związały się z uczelnią, może utrudniać, a czasem wręcz uniemożliwiać wolność badań naukowych, twórczości artystycznej i nauczania.

3 W związku z powyższym wnioskodawczynie stoi na stanowisku, iż tylko uznanie stosunku pracy na podstawie mianowania za podstawową formę zatrudnienia nauczycieli akademickich (zatrudnionych zarówno na uczelni publicznej jak i niepublicznej) będzie realizować prawo do korzystania z konstytucyjnych wolności określonych w art. 73 Konstytucji.

4 Zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 5 października 2005 r. (sygn. akt SK 39/05, www.trybuanl.gov.pl) Trybunał stanął na stanowisku, iż wyrazem autonomii uczelni jest ich zorganizowanie i działanie na zasadzie wolności badań naukowych, wolności twórczości artystycznej i wolności nauczania bez rozróżniania na uczelnie publiczne (wówczas państwowe), i uczelnie niepubliczne (wówczas niepaństwowe): „*Prawo tworzenia statutów stanowi jeden z fundamentów autonomii, która znajduje podstawę w wielu przepisach ustawy o szkolnictwie wyższym. Trybunał Konstytucyjny zwraca uwagę na podstawowe z nich. Najpierw art. 2 ust. 1 głosi, że uczelnie "są organizowane i działają na zasadzie wolności badań naukowych, wolności twórczości artystycznej i wolności nauczania".(...) Mimo że wskazane wyżej przejawy autonomii dotyczą - co do zasady - także uczelni niepaństwowych, (...)*”

5 Zgodnie z cytowanym powyżej stanowiskiem Trybunału potwierdzającym wykładnię językową art. 73 Konstytucji, wolności określone w przedmiotowej normie konstytucyjnej obejmują zarówno nauczycieli akademickich zatrudnionych na uczelniach publicznych jak i niepublicznych. Tym samym przywrócenie stanu zgodnego z art. 73 Konstytucji poprzez uznanie stosunku pracy na podstawie mianowania za podstawową formę zatrudniania nauczycieli akademickich, obejmuje zarówno nauczycieli akademickich zatrudnionych na uczelni publicznej jak i niepublicznej.

6 Jak wskazano powyżej konieczność stabilizacji zatrudnienia jako gwarancja realizacji konstytucyjnych wolności określonych w art. 73 Konstytucji wymienionych powyżej zdaniem wnioskodawczynie obejmuje również nauczycieli akademickich zatrudnionych na uczelniach niepublicznych, dla których praca na uczelni jest podstawowym miejscem pracy. Problematycznym mogłoby się jednakże wydać rozciągnięcie zawarcie stosunku pracy na podstawie mianowania na nauczycieli, o których mowa powyżej. W dotychczasowym ustawodawstwie stosunek pracy na podstawie mianowania zarezerwowany był dla pracowników zatrudnionych u pracodawców będących szeroko pojętymi podmiotami władztwa publicznego (np. Państwowa Inspekcja Pracy, Najwyższa Izba Kontroli, powszechnie jednostki organizacyjne prokuratury, sądownictwo, szkolnictwo powszechnym, jednostki badawczo-rozwojowymi, o których mowa w ustawie o z dnia 25.07.1985 r. o jednostkach badawczo-rozwojowych [Dz. U. z 2001 r. Nr 33, poz. 388, z późn. zm.], Państwowa Akademia Nauk). Podkreślić należy, iż uchylony art. 85 ust. 1 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym zakładał mianowanie jako podstawowy rodzaj zatrudnienia nauczycieli akademickich zatrudnianych w uczeniach państwowych, natomiast w uczelniach niepaństwowych jedynym możliwym rodzajem stosunku pracy, który mogli zawierać nauczyciele akademicy, była umowa o pracę (por. art. 139 „starej” ustawy o szkolnictwie wyższym). Jednakże zgodnie z uzasadnieniem do projektu ustawy *„niezwykle ważną dla rozwoju uczelni w Polsce jest przewidziana w projekcie zasada integrowania szkolnictwa wyższego, publicznego i nie-publicznego”*(s. 2). Jak wskazano powyżej wyrazem „integracja uczelni publicznych i nie-publicznych” jest zrównanie statusu nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelni publicznych i niepublicznych (co nie narusza prawdziwości tez sformułowanych powyżej dotyczących naruszenia zasady równego traktowania, por. uwagi powyżej), poprzez umożliwienie zatrudnianie nauczycieli akademickim na uczelniach niepublicznych na podstawie aktu mianowania. To sam ustawodawca w ustawie o szkolnictwie wyższym rozszerzył zatem możliwość zawarcia stosunku pracy na podstawie mianowania na nauczycieli akademickich zatrudnionych na niepublicznych uczelniach. Wnioskodawczynie zatem nie będzie również rozróżniać grup nauczycieli akademickich zatrudnionych na uczelniach publicznych i niepublicznych przy kontroli przedmiotowych przepisów ustawy o szkolnictwie wyższym z normą konstytucyjną gwarantującą każdemu wolność twórczości artystycznej, badań naukowych oraz ogłaszania ich wyników oraz wolności nauczania.

7 W związku z powyższym wnioskodawczyni sformułowała tezę jak na wstępie.

V. zgodność art. 124 pkt 4, art. 129 ust. 1, ust. 6 oraz art. 265 ustawy o szkolnictwie wyższym z art. 20 i 22, art. 65 ust. 1 w zw. z art. 2 Konstytucji R.P i art. 31 ust. 3 Konstytucji R.P.

1 Kontrolę konstytucyjności wnioskodawczyni inicjuje wobec następująco brzmiących artykułów:

„Art. 124. Rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w przypadku:

1) ...

4) podjęcia dodatkowego zatrudnienia lub prowadzenia działalności gospodarczej, bez uzyskania zgody rektora, o której mowa w art. 129 ust. 1;”

oraz

„Art. 129. 1. Wykonywanie przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy u więcej niż jednego dodatkowego pracodawcy lub prowadzenie działalności gospodarczej łącznie z jednym dodatkowym zatrudnieniem w ramach stosunku pracy, bez uzyskania wcześniejszej zgody rektora, stanowi podstawę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem w uczelni publicznej stanowiącej podstawowe miejsce pracy.

(...)

6. Nauczyciel akademicki zawiadamia rektora o podjętym dodatkowym zatrudnieniu i wymiarze czasu pracy lub prowadzeniu działalności gospodarczej, w terminie siedmiu dni od podjęcia dodatkowego zatrudnienia lub rozpoczęcia działalności gospodarczej.”

, a także

„Art. 265. 1. Nauczyciel akademicki, który przed dniem wejścia w życie ustawy podjął dodatkowe zatrudnienie w ramach stosunku pracy u więcej niż jednego pracodawcy, może je wykonywać przez okres nie dłuższy jednak niż rok od dnia wejścia w życie ustawy, pod warunkiem zawiadomienia, w terminie trzech miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy, właściwego organu, zgodnie z art. 129 ust. 6.

2. Nauczyciel akademicki, który przed dniem wejścia w życie ustawy podjął działalność gospodarczą i łączy ją z dodatkowym zatrudnieniem w ramach stosunku pracy, może wykonywać tę działalność, przez okres nie dłuższy jednak niż rok od dnia wejścia w życie ustawy, pod warunkiem zawiadomienia, w terminie trzech miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy, właściwego organu, zgodnie z art. 129 ust. 6.

3. Niezawiadomienie przez nauczyciela akademickiego właściwego organu uczelni, w terminie określonym w ust. 1 i 2, o podjęciu dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy lub prowa-

dzeniu działalności gospodarczej stanowi podstawę do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem w uczelni będącej jego podstawowym miejscem pracy.

4. Obowiązek zawiadomienia rektora o wykonywaniu dodatkowego zatrudnienia uważa się za spełniony w odniesieniu do nauczyciela akademickiego, który przed dniem wejścia w życie ustawy zawiadomił rektora zgodnie z art. 103 ustawy wymienionej w art. 276 pkt 2.”.

2 Ustawa o szkolnictwie wyższym wprowadziła ograniczenia w podejmowaniu przez nauczycieli akademickich dodatkowego zatrudnienia lub prowadzeniu działalności gospodarczej. Ograniczenia te konkretyzują się w:

- a) obowiązku powiadomienia o podjętym dodatkowym zatrudnieniu i wymiarze czasu pracy lub prowadzeniu działalności gospodarczej (art. 129 ust. 6 ustawy o szkolnictwie wyższym),
- b) obowiązku uzyskania zgody rektora na pojęcie dodatkowego zatrudnienia u więcej niż jednego pracodawcy w ramach stosunku pracy lub łącznie z jednym dodatkowym zatrudnieniem w ramach stosunku pracy prowadzeniu działalności gospodarczej (art. 129 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym).

Naruszenie powyższych obowiązków stanowi podstawę do rozwiązania stosunku pracy.

3 Projekt ustawy zawierał rozwiązania dalej idące niż przyjęte w powyżej wskazanych artykułach. Projekt ustawy wyłączał całkowicie możliwość dodatkowego zatrudnienia lub podjęcia działalności gospodarczej bez zgody rektora (art. 119 projektu ustawy). Rozwiązanie to było w trakcie prac nad ustawą zmieniane, również na bardziej restrykcyjne od obecnego (por. art. 119 projektu ustawy w wersji przyjętej w Sprawozdaniu z dnia 15 XII 2004 r. Podkomisji nadzwyczajnej do rozpatrzenia przedstawionego przez Prezydenta RP projektu ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym [druk 2720], poselskiego projektu ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym [druk 2931] oraz poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o szkolnictwie wyższym oraz ustawy o wyższych szkołach zawodowych [druk 3359]). Natomiast art. 265 ustawy o szkolnictwie wyższym jest w treści podobny do art. 241 projektu ustawy i jego wersji późniejszych powstałych w trakcie prac legislacyjnych. Oba artykuły wzbudzały kontrowersje natury konstytucyjnej. W sporządzonych w trakcie procesu legislacyjnego opiniach uznano powyższe artykuły za niekonstytucyjne (por. opinia z dnia 7 lutego 2005 r. sporządzona przez Irenę Galińską-Rączy, opinia z 21 lutego 2005 sporządzona przez Mirosława Granata).

4 Wnioskodawczyni wskazuje jako wzorzec kontroli zasadę wolności pracy (art. 65 ust. 1 Konstytucji R.P.) oraz zasadę wolności gospodarczej (art. 20 i 22 Konstytucji R.P.). Trybunał Konstytucyjny w swoim orzecznictwie wskazał, iż „swoboda wyboru pracodawcy oznacza „nie tylko możliwość zmiany zatrudnienia, ale pozostawiania w tym samym czasie w innym stosunku pracy”, czyli podejmowania dodatkowego zatrudnienia” (wyrok TK z dnia 23 czerwca 1999 r., sygn. akt

K30/98, www.trybunal.gov.pl). Również wolność prowadzenia działalności gospodarczej oznacza możliwość jej prowadzenia bez względu na zatrudnienie u innego pracodawcy. Ograniczenia wynikające z zaskarżonych przepisów – zakaz wykonywania dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy u więcej niż jednego dodatkowego pracodawcy lub prowadzenie działalności gospodarczej łącznie z jednym dodatkowym zatrudnieniem w ramach stosunku pracy, bez uzyskania wcześniejszej zgody rektora – w oczywisty sposób naruszają powyższe konstytucyjne wolności. Obie wolności nie mają jednak charakteru absolutnego i mogą podlegać ograniczeniu. Ograniczenia te jednak będą dopuszczalne tylko po spełnieniu stawianych w konstytucji warunków (przesłanek). Zgodnie z wyrokiem TK z 23 czerwca 2005 r. (sygn. akt K. 17/04, www.trybunal.gov.pl) należy rozróżnić ingerencję ustawodawcy w wolność wyboru i wykonywania zawodu od określenia przesłanek wykonywania zawodu (*„Z tego punktu widzenia należy podkreślić, iż czym innym są wyjątki w tym zakresie (art. 65 ust. 1 zdanie 2 Konstytucji) - czym innym zaś określanie przesłanek dostępu do zawodu regulowanego przez prawo, a więc związanych z samą istotą i naturą zawodu”*). Orzecznictwo Trybunału nie jest jednoznaczne, jeśli chodzi o związanie ingerencji ustawodawcy, o której mowa w art. 65 ust. 1 zd. 2, ograniczeniami wynikającymi z art. 31 ust. 3 Konstytucji (por. wyrok TK z dnia 7 maja 2002 r. *„Zarazem jednak ograniczenia wolności wykonywania zawodu - jak wszelkie ograniczenia praw i wolności jednostki - dopuszczalne są tylko stosownie do ogólnych zasad oraz kryteriów wyznaczonych w art. 31 ust. 3 Konstytucji”* sygn. akt SK 20/00 oraz wyrok TK z dnia 19 marca 2001 r. *„Wszelka ingerencja zewnętrzna w sferę wolności jednostki, określonej w art. 65 ust. 1 konstytucji, jest dopuszczalna tylko w wyjątkowych sytuacjach, wyraźnie określonych ustawowo. Granice dopuszczalnej ingerencji ustawodawcy są jednak ujęte szerzej, niż wynika to z art. 31 ust. 3 konstytucji. Nie ulega jednak wątpliwości, że kryteria ustalone w art. 31 ust. 3 muszą mieć znaczenie co najmniej swoistej dyrektywy interpretowanej dla określenia treści wyjątków dopuszczalnych na podstawie art. 65 ust. 1 konstytucji”* sygn. akt K 32/00, www.trybunal.gov.pl) Jednakże wydaje się, iż ograniczenia zasady wolności pracy w odróżnieniu od warunków dostępności do zawodu mogą nastąpić tylko po spełnieniu wskazanych w Konstytucji warunków wskazanych w art. 31 ust. 3 Konstytucji R.P. Wzajemny stosunek pomiędzy ograniczeniami zasady wolności gospodarczej wyrażonymi w art. 22 Konstytucji a ograniczeniami ingerencji ustawodawcy w konstytucyjne prawa i wolności, o których mowa w art. 31 ust. 3 Konstytucji wyjaśnił Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 29 kwietnia 2003 r. (sygn. akt SK 24/02, OTK ZU nr 4/A/2003, poz. 33) Trybunał wskazał, iż *„art. 22 Konstytucji reguluje wprost w sposób wyczerpujący i kompleksowy zarówno formalne, jak i materialne przesłanki ograniczenia wolności działalności gospodarczej. Jeżeli więc uznać, że wolność działalności gospodarczej jest jedną z konstytucyjnych praw i wolności jednostki (...), to art. 22 Konstytucji stanowiąc lex specialis w stosunku do art. 31 ust. 3 Konstytucji wyłącza jego stosowanie jako adekwatnego wzorca kontroli ustawowych*

ograniczeń wolności działalności gospodarczej. (...) Uzasadnione jest również przyjęcie, że - z jednej strony - każdy przypadek konieczności ochrony dóbr wskazanych w art. 31 ust. 3 Konstytucji mieści się w klauzuli «ważnego interesu publicznego» w rozumieniu art. 22 Konstytucji. Natomiast patrząc z drugiej strony stwierdzić należy, że w zakresie «ważnego interesu publicznego» mieszczą się również wartości nie wymienione w art. 31 ust. 3 Konstytucji. W konsekwencji zakres dopuszczalnych ograniczeń wolności działalności gospodarczej jest, przynajmniej patrząc pod kątem materialnych podstaw (przesłanek) ograniczeń, szerszy od zakresu dopuszczalnych ograniczeń tych wolności i praw, do których odnosi się art. 31 ust. 3 Konstytucji”. Pomimo, iż art. 22 Konstytucji stanowi samodzielny i niezależny od art. 31 ust. 3 Konstytucji wzorzec kontroli ograniczeń wolności gospodarczej, to zgodnie ze wyrokiem z dnia 17 grudnia 2003 r. „dopuszczalność ograniczenia wolności gospodarczej rozpatrywać też należy z punktu widzenia zasady proporcjonalności, a więc ze względu na ochronę innych wartości konstytucyjnych, a w szczególności bezpieczeństwa państwa, porządku publicznego, ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej oraz wolności i praw innych osób. Te bowiem wartości dookreślają ogólniejsze pojęcie interesu publicznego” (por. również dalsze wywody Trybunału w cytowanym orzeczeniu sygn. akt SK 15/02 www.trybunal.gov.pl „odwołanie się do kategorii interesu publicznego w art. 22 Konstytucji nie oznacza więc pozostawienia ustawodawcy swobody w określaniu rodzaju chronionego interesu. Przy ustaleniu jego zawartości muszą być brane pod uwagę inne regulacje konstytucyjne, a także hierarchia wartości wynikająca z koncepcji demokratycznego państwa prawnego. Niewątpliwie do kategorii "interesu publicznego" zaliczyć należy te wartości, które są wskazywane w art. 31 ust. 3 Konstytucji, w tym też ochronę wolności i praw innych osób (por. np. wyrok TK z 10 października 2001 r., sygn. K 28/01, OTK ZU nr 7/2001, poz. 212.”). Z powyższego wynika, iż zasada proporcjonalności sformułowana w art. 31 ust. 3 Konstytucji wiąże ustawodawcę w jego ingerencji w konstytucyjną wolność pracy i wolność działalności gospodarczej.

Dodatkowo wnioskodawczyni wskazała jako wzorzec konstytucyjny wyrażoną w art. 2 Konstytucji zasadę demokratycznego państwa prawnego, a w szczególności zasadą ochrony interesów w toku i zasadą poprawnej legislacji.

5 Wnioskodawczyni zarzuca art. 124 pkt 4, art. 129 ust. 1, ust. 6 oraz art. 265 ustawy o szkolnictwie wyższym naruszenie art. 65 ust. 1 oraz 20 i 22 Konstytucji w zw. z art. 31 ust. 3 Konstytucji właśnie ze względu na zbyt daleką – nieproporcjonalną – ingerencję w wolność pracy i działalności gospodarczej.

6 Zgodnie z orzecnictwem Trybunału (wyrok z dnia 14 czerwca 2004 r. sygn. akt SK 21/03 ugruntowujący linię orzecniczą) zasada proporcjonalności ingerencji ustawodawcy w prawo lub wolność konstytucyjnie chronioną zakłada „trzy powiązane między sobą obowiązki prawodawcy: 1) przyjmowanie danej regulacji tylko wówczas, gdy jest niezbędna dla ochrony interesu publicznego,

z którym jest związana, 2) nakaz kształtowania danej regulacji w sposób zapewniający osiągnięcie zamierzonych skutków (celów), 3) warunek zachowania proporcji między efektami wprowadzonej regulacji a ciężarami, względnie niedogodnościami wynikającymi z niej dla obywateli. Zasada ta kładzie szczególny nacisk na adekwatność celu i środka użytego do jego osiągnięcia.(...) Jak podniósł Trybunał w powołanym orzeczeniu, zasada proporcjonalności musi być uwzględniana przede wszystkim przy ingerencji prawodawcy w sferę praw i wolności jednostki, toteż rozpatrując zgodność zakwestionowanych przepisów z zasadą proporcjonalności, należy rozstrzygnąć trzy istotne zagadnienia: 1) czy regulacja ta jest właściwa dla osiągnięcia zamierzonych celów, 2) czy jest ona niezbędna dla ochrony i realizacji interesu publicznego, z którym jest związana, 3) czy jej efekty pozostają w odpowiedniej proporcji do zakresu ciężarów nakładanych na obywatela)”. Wnioskodawczyni stoi na stanowisku, iż zaskarżane przepisy nie spełniają ani jednego z warunków postawionych im w orzecznictwie, aby ingerencja ustawodawcy mogła zostać uznana za zgodną z zasadą proporcjonalności.

7 Aby ustalić, czy zaskarżone przepisy są proporcjonalne w powyższym rozumieniu, należy ustalić, cel jaki zamierzał osiągnąć ustawodawca. Niestety, cel ten nie został wskazany w uzasadnieniu do projektu ustawy (druk 2720). Można przypuszczać, iż ograniczenie wolności pracy i wolności działalności gospodarczej nauczycieli akademickich ma zapobiec nienależystemu wykonywaniu swoich obowiązków stawianych przez szkołę wyższą, będącą ich podstawowym miejscem pracy, co w efekcie wpływa w jakość prowadzonego przez uczelnię kształcenia studentów i kadry naukowej. Ewentualnie motywem wprowadzenia zaskarżonych przepisów do ustawy o szkolnictwie wyższym mogło być zapobieganie potencjalnej działalności konkurencyjnej jaką nauczyciele akademicy mogą prowadzić wobec uczelni w ramach dodatkowego zatrudnienia pracowniczego.

8 Zaskarżona regulacja nie jest właściwa dla osiągnięcia zamierzonych celów. Podkreśla to w swojej opinii prof. Mirosław Granat (opinia prawna z 7 maja 2005 r. w sprawie konstytucyjności art. 100 ust. 2 i 119 projektu ustawy o szkołach wyższych [druk 2720], pkt. 2 „*Natomiast moim zdaniem projektodawca nie spełnił wymogu związanego z pierwszym składnikiem reguły proporcjonalności, jakim jest zasada przydatności (chodzi o odpowiedź na pytanie, czy przyjęte środki będą skuteczne dla realizacji założonego celu (...))* oraz pkt 3.2 - konkluzje, „*Pozwalam sobie zarazem podtrzymać swój wyrażony pogląd (opinia z 10 lutego i z 28 marca br.), iż projektowane przepisy nie spełnią swego celu. Moim zdaniem, uznaniowość decyzji jednoosobowego organu uczelni (rektora), na jakiej ma się opierać funkcjonowanie całej regulacji wieloetatowości, niweczy jej cel.*”) oraz prof. Małgorzata Gersdorf (opinia prawna z 13 maja 2005 r. w sprawie zgodności z Konstytucją RP przepisów art. 124 i 255 projektu ustawy „Prawo o szkolnictwie wyższym” [druk sejmowy 2720/IV kadencja], pkt 4: „*Przyjęte unormowanie jest wadliwe. Prawidłowym rozwiązaniem problemu byłoby operowanie w ustawie kryterium kolizji podejmowanych zajęć z działalnością nauko-*

wo-dydaktyczną macierzystej uczelni, nie zaś opieranie się na kryterium formalnym (ilość etatów i działalność gospodarczych). Projektodawca, jak się wydaje, wykorzystał przyjęte już rozwiązania w prawie publicznym, odnoszące się do wyższych urzędników państwowych, które jednak mają inny, gdyż anty-korupcyjny charakter, i które nie przystają do celów, jakie powinna realizować ustawa o szkolnictwie wyższym” oraz cytowany poniżej pkt 8). Wprowadzenie ograniczeń dodatkowego zatrudniania oraz podejmowania działalności gospodarczej nie gwarantuje właściwe wykonywanie obowiązków przez nauczycieli akademickich. Tak samo praca u dwóch innych pracodawców oprócz uczelni nie przesądza o zaniedbywaniu obowiązków naukowych i dydaktycznych nauczyciela względem podstawowego miejsca pracy. Pracodawca – uczelnia również bez wspomnianych zakazów wynikających z zaskarżonych przepisów może dyscyplinować pracownika – nauczyciela akademickiego, który źle wykonuje swoje obowiązki, niezależnie od ilości dodatkowych miejsc zatrudnienia nauczyciela. Skoro tak, to wspomniane zakazy są bezcelowe. Dodatkowo należy wskazać, iż zaskarżone przepisy umożliwiają świadczenie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, co może umożliwić obejście zakazów wskazanych w zaskarżonych przepisach. Te pozapracownicze zajęcia mogą również zajmować nauczycielowi akademickiemu zajmować dużo czasu, niekonsekwencja pracodawcy jest zatem niezrozumiała. Ustawa o szkolnictwie wyższym dopuszcza jednocześnie zatrudnienia bez ograniczeń, tj. u co najmniej u dwóch pracodawców, w części urzędów administracji publicznej, w organach towarzystw naukowych i zawodowych, organach wymiaru sprawiedliwości oraz zespołach doradczych organów władzy i administracji publicznej, we władzach PAN i Polskiej Akademii Umiejętności, w instytucjach kultury (por. cytowana powyżej opinia prawna prof. Małgorzaty Gersdorf pkt. 8: „Przedstawiona regulacja prawna przeczy konstytucyjnej zasadzie swobody wyboru i wykonywania zawodu (art. 65 Konstytucji RP). Co prawda swoboda ta może doznawać ograniczeń w ustawie, jednakże ograniczenia te muszą mieć merytoryczne uzasadnienie, tak jak każde ograniczenia w zakresie konstytucyjnych wolności i praw. Takiego zaś uzasadnienia ad casum brakuje, szczególnie jeśli weźmie się pod uwagę podany w pkt 7 przykład [zatrudnienie na podstawie stosunku pracy w wielu sądach], a także możliwość wykonywania pracy na innej podstawie niż stosunek pracy (zlecenie, dzieło) i to bez jakiegokolwiek limitu. Oznacza to, iż nie chodzi w ocenianym projekcie o nadmierne obciążenie pracowników uczelni, lecz o inne względy, których można się domyślać, jednak nie są one do końca zidentyfikowane”). Nie można wykluczyć, iż zaangażowanie czasowe nauczyciela akademickiego w ramach stosunku pracy w: urzędach państwowych, organach wymiaru sprawiedliwości, będzie nieporównywalnie większe niż ograniczone czasowo dodatkowe zatrudnienie u dwóch „pracodawcy prywatnego”, na innych uczelniach lub prowadzenie działalności gospodarczej w ograniczonym zakresie (np. przez adwokata, radcę prawnego, lekarza, tłumacza, itd.). Jednakże w tym przypadku ustawodawcy nie przeszkadza „oderwanie” nauczyciela akademickiego od uczelni. Należy zaznaczyć również, iż formali-

styczne ograniczenie wolności pracy i działalności gospodarczej wynikające z objęcia zakazem ilości etatów, a nie merytorycznej oceny dodatkowej działalności, może doprowadzić, iż nauczyciel akademicki, który oprócz na uczelni jest dodatkowo zatrudniony w ramach stosunku pracy u dwóch innych pracodawców na ¼ etatu zostanie zwolniony z uczelni, a nauczyciel, który pracuje oprócz na uczelni na 4/5 etatu u innego pracodawcy nie jest wypowiedzeniem zagrożony. Jest jednakże oczywiste, iż to ten drugi nauczyciel będzie bardziej zaangażowany w pracę poza uczelnią niż ten pierwszy. Ścisły nieuzasadniony formalizm jako przyczynę niekonstytucyjności Trybunał Konstytucyjny wskazał w wyroku z 26 kwietnia 1999 r. sygn. akt K 33/98 (*„Według Trybunału Konstytucyjnego, jako podstawę wprowadzonego ograniczenia można by przyjąć względy bezpieczeństwa. Wskazuje na to krąg osób, poddanych kwestionowanym ograniczeniom, szczególnie poddanie tym rygorom tylko przedsiębiorcy osobiście wykonującego przewóz. Jednakże kryterium, za pomocą którego wyodrębniono spośród powyższego kręgu osób te, którym nie zostanie udzielone zezwolenie, jest kryterium czysto formalnym, nieuzasadniającym twierdzenia, że tylko te osoby zagrażają bezpieczeństwu w komunikacji ze względu na zakładane zmęczenie. Jak słusznie podnosi wnioskodawca, kryterium to jest łatwe do obejścia.”*). Podsumowując regulacja zaskarżonych przepisów nie jest właściwa dla osiągnięcia zamierzonych celów ze względu na to, iż jest ona:

- a) łatwa do obejścia,
- b) niekonsekwentna,
- c) oparta nie na merytorycznych przesłankach, lecz na czysto formalnym kryterium etatów/zarejestrowaniu działalności gospodarczej.

9 Wnioskodawczyni stoi na stanowisku, iż ograniczenia wolności pracy i działalności gospodarczej zawarte w zaskarżonych przepisach nie są niezbędne dla ochrony i wartości konstytucyjnych, o którym mowa w art. 22 i 31 ust. 3 Konstytucji. Jak powyżej wskazano wyegzekwowanie pracy o wysokim standardzie na rzecz uczelni jest możliwe przy zastosowaniu instrumentów prawa pracy, które to instrumenty mogą zostać wykorzystane również wobec nauczycieli akademickich niezatrudnionych nigdzie dodatkowo oraz nieprowadzących działalności gospodarczej, a co do których pracy uczelnia może mieć zastrzeżenia. Również przeciwdziałanie podejmowaniu działań konkurencyjnych wobec własnej uczelni przez nauczycieli akademickich jest możliwe przy zastosowaniu „zwyczajnych” instrumentów prawa pracy (np. umowa o zakazie konkurencji).

10 Zdaniem wnioskodawczyni zaskarżone regulacje nie są adekwatne wobec celu jaki zamierzają osiągnąć. O ile należy się zgodzić, iż zapewnienie wysokiego standardu kształcenia studentów i naukowców jest istotną wartością konstytucyjną, która może legitymować ograniczenia zasady wolności pracy i działalności gospodarczej, o tyle zwalczanie prowadzenia działalności konkurencyjnej przez nauczycieli wobec własnych uczelni taką wartością konstytucyjną nie jest. Wnioskodawczyni pragnie podkreślić jednak, iż nie widzi bezpośredniego związku między ograniczeniem

wolności pracy i działalności gospodarczej w formie jaką proponują zaskarżone przepisy i możliwością podniesienia standardów nauczania na uczelni.

11 Podsumowując wnioskodawczyni stoi na stanowisku, iż zasada proporcjonalności nie została zachowana w zaskarżonych regulacjach. Tym samym zostały naruszone zasady wolności pracy (art. 65 ust. 1 Konstytucji) oraz zasada wolności gospodarczej (art. 20 i 22 Konstytucji), gdyż ograniczenie powyższych wolności muszą być w zgodzie z zasadą proporcjonalności - muszą być proporcjonalne.

12 Wnioskodawczyni wyraża pogląd, iż nie zostały również spełnione pozostałe przesłanki materialne ograniczeń wolności, o których mowa powyżej. Przedmiotowe ograniczenia wynikające z art. 129 ust. 1, art. 124 pkt 4 oraz art. 265 ustawy o szkolnictwie wyższym nie tylko nie są konieczne w demokratycznym państwie prawnym, co podkreślaliśmy powyżej, ale również nie są konieczne dla bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej. Również zdaniem wnioskodawczyni ograniczenia wolności pracy i działalności gospodarczej wynikające z zaskarżonych regulacji nie są uzasadnione wolnością i prawami innych osób. Wnioskodawczyni nie widzi bezpośredniego związku pomiędzy prawem studentów i młodszej kadry naukowej do wysokiego standardu nauczania, a ograniczeniami dodatkowego zatrudniania nauczycieli akademickich i prowadzenia działalności gospodarczej przez nich, co powyżej wnioskodawczyni już sygnalizowała. Podsumowując ograniczenia wprowadzone do porządku prawnego przez zaskarżone przepisy nie są konstytucyjnie dopuszczalne, gdyż nie spełniają również materialnych przesłanek wskazanych w art. 31 ust. 3 Konstytucji i art. 22 Konstytucji.

13 Artykuł 124 ust. 4, art. 129 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym wymagają, aby nauczyciel akademicki uzyskiwał uprzednią zgodę rektora uczelni na podjęcie dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy u więcej niż jednego dodatkowego pracodawcy lub prowadzenie działalności gospodarczej łącznie z jednym dodatkowym zatrudnieniem w ramach stosunku pracy. Zaskarżone przepisy nie precyzują przesłanek uzyskania „zgody” rektora przez nauczyciela akademickiego, co może spowodować, iż zgoda będzie wydawana w oparciu o dowolne przesłanki i zależność będzie całkowicie od uznania rektora (problem ten sygnalizował prof. Mirosław Granat w cytowanej powyżej opinii prawej w pkt 2: *„O ile obecna regulacje oceniam jako zachowującą standard konstytucyjnej zasady wolności pracy, o tyle utrzymuje on dotychczasową wadę poprzedniej wersji w postaci uznaniowości po stronie rektora uczelni, co do wypowiedzenia. Tak więc, uzyskiwanie „zgody” może być niejednorodne i zróżnicowane nie merytorycznie lecz pozamerytorycznie. W konsekwencji więc, zostaje naruszona zasada równości wobec prawa stanowiąca immanentną część zasady wolności pracy („każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu” – art. 65 ust. 1 Konstytucji) oraz wolności działalności gospodarczej (negatywna definicja tej wolności poprzez wskazanie tylko warunków jej ograniczeń upoważnia do zajęcia stanowiska, iż obejmu-*

je ona wszystkich – każdego – bez możliwości różnicowani statusu prawnego objętych tą wolnością).

14 Artykuł 265 ustawy o szkolnictwie wyższym wprowadza roczny okres, w którym dopuszczalne jest kontynuowanie pracy u więcej niż jednego pracodawcy i prowadzenie działalności gospodarczej. Przedmiotowy artykuł wszedł w życie wraz z pozostałymi przepisami w dniu 1 września 2005 r. Natomiast artykuły 124 i 129, w tym jego ust. 6 do którego odsyła art. 265 ustawy o szkolnictwie wyższym, wchodzi w życie w dniu 1 września 2006 r. Powstaje tym samym luka prawna w okresie od 1 września 2005 r. do 1 września 2006 r. Zgodnie z art. 275 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym w tym okresie sytuację prawną nauczyciela akademickiego, który chciałby podjąć dodatkowe zatrudnienie u więcej niż jednego pracodawcy lub działalność gospodarczą obok zatrudnienia w ramach stosunku pracy, tj. po wejściu ustawy w życie, lecz przed 1 września 2006 r. reguluje art. 103 uchylonej ustawy o szkolnictwie wyższej. Jednakże dla podjętego zatrudnienia lub działalności gospodarczej pomiędzy 1 września 2005 r. a 31 sierpnia 2006 r. ustawodawca nie przewidział jakichkolwiek okresów wygaszania działalności, o której mowa w art. 129 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym (dodatkowe zatrudnienie i działalność gospodarcza). Należy wskazać, iż działalność ta podjęta w okresie pomiędzy 1 września 2005 r. a 31 sierpnia 2006 r. musi zakończyć się bezwzględnie przed dniem 1 września 2006 r., gdyż ustawodawca nie przewidział możliwości usankcjonowania tejże działalności wprowadzając wymóg „uprzedniej” zgody rektora. Takie rozwiązanie ustawodawcy narusza konstytucyjną zasadę ochrony interesów w toku, tj. art. 65 ust. 1 i art. 20 i 22 Konstytucji w zw. z art. 2 Konstytucji.

15 Wnioskodawczyni stoi na stanowisku, iż art. 265 ustawy o szkolnictwie wyższym nie chroni również interesów będących w toku nauczycieli akademickich, którzy przed dniem wejścia w życie ustawy prowadzili działalność, o którym mowa w art. 129 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym. O ile roczny okres wygaszenia przedmiotowej działalności stanowi wystarczający okres dla rozwiązania stosunku pracy, o tyle wygaszenie działalności gospodarczej wymaga więcej niż 12 miesięcy czasu. Z uwagi na powyższe wnioskodawczyni wyraża wątpliwość zgodności art. 265 ustawy o szkolnictwie wyższym z art. 22 Konstytucji w zw. z 2 Konstytucji.

16 Artykuł 265 ust. 1 i 2 ustawy o szkolnictwie wyższym odsyła do art. 129 ust. 6 ustawy o szkolnictwie wyższym, jednakże w okresie od wejścia w życie ustawy o szkolnictwie wyższym (1 września 2005 r.) do dnia wejścia w życie art. 129 (1 września 2006 r.) przedmiotowy artykuł odsyłał do przepisów nieobowiązujących, co stanowi naruszenie zasady demokratycznego państwa prawa, a w szczególności zasady poprawnej legislacji.

W związku z powyższym uzasadnieniem wnioskodawczyni wnosi jak na wstępie.