

**UCHWAŁA NR R.0000.[...].2020**  
**SENATU UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO**  
**WE WROCŁAWIU**

z dnia [.....] 2020 r.

*w sprawie*

**uchwalenia zmian w Statucie Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu**

Działając na podstawie art. 28 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2020 poz. 85 z późn. zm.) Senat postanawia, co następuje:

**§ 1**

W Statucie Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, stanowiącym załącznik nr 1 do Uchwały nr R.0000.60.2019 r. Senatu Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu z dnia 10 czerwca 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu (dalej: Statut ), wprowadza się następujące zmiany:

1. § 70 ust. 1 Statutu otrzymuje brzmienie: „Na stanowisku profesora może być zatrudniona osoba, która posiada tytuł naukowy albo kwalifikacje uzyskane poza granicami kraju uznane za równoważne z tytułem profesora na stanowisku profesora oraz: ma udokumentowane wybitne osiągnięcia naukowe krajowe lub zagraniczne, uczestniczyła w pracach zespołów badawczych realizujących projekty finansowane w drodze konkursów krajowych lub zagranicznych lub odbyła staże naukowe w instytucjach naukowych, w tym zagranicznych, lub prowadziła badania naukowe lub prace rozwojowe w uczelniach lub instytucjach naukowych, w tym zagranicznych.”.
2. W § 70 ust. 2 Statutu po słowie „zagranicznej” dodaje się słowa „oraz posiada międzynarodowy dorobek publikacyjny”.
3. Ilekroć w § 71 Statutu występuje sformułowanie „jest zatrudniana” zastępuje się je sformułowaniem „może być zatrudniona”.
4. § 75 Statutu otrzymuje brzmienie:
  1. Do przeprowadzenia konkursu, o którym mowa w § 74 powołuje się komisję.
  2. Konkurs ogłasza Rektor z inicjatywy własnej lub na wniosek Dziekana Wydziału, Dziekana ds. Kształcenia lub kierownika podstawowej jednostki organizacyjnej o której mowa w § 38 ust.3 pkt.4 i 5.
  3. Komisję konkursową w celu przeprowadzenia konkursu na stanowisko profesora powołuje Rektor, a na pozostałe stanowiska nauczycieli akademickich – Dziekan

Wydziału lub kierownik podstawowej jednostki organizacyjnej o której mowa w § 38 ust.3 pkt.4 i 5.

5. W § 76 ust. 1 Statutu skreśla się słowo „awansowej”.
6. W § 76 ust. 2 Statutu skreśla się słowo „awansową”.
7. § 76 ust. 3 Statutu otrzymuje brzmienie: „Objęcie innego stanowiska przez nauczyciela akademickiego w ramach wewnętrznej procedury, wymaga decyzji Rektora oraz spełnienia kryteriów kwalifikacyjnych przewidzianych w Ustawie i Statucie dla zatrudnienia na danym stanowisku, z zastrzeżeniem ust.4.”.
8. W § 76 dodaje się ust. 4 i ust. 5 w brzmieniu:
  4. Objęcie stanowiska profesora przez nauczyciela akademickiego zatrudnionego w Uczelni, który uzyskał tytuł naukowy, następuje niezależnie od spełnienia innych wymogów kwalifikacyjnych przewidzianych w § 70 ust.1 oraz w § 71 ust.2 Statutu dla zatrudnienia na tym stanowisku.
  5. Z zastrzeżeniem ust.3 powyżej, zmiana stanowiska następuje z początkiem semestru następującego po semestrze, w którym został złożony wniosek.

## § 2

Uchwała wchodzi w życie w dniu jej podjęcia.

Rektor  
prof. dr hab. Andrzej Kaleta

## UZASADNIENIE

Nie ulega wątpliwości, że przepisy Rozdziału III Statutu UEW (Tryb i warunki zatrudniania pracowników Uczelni) odnoszą się zarówno do nawiązywania „pierwszych” (art. 119 ust. 1 PSWiN) stosunków pracy (w trybie konkursowym), jak i do zmiany stanowiska w ramach trwającego i nawiązanego już stosunku pracy, tj. w drodze porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy. W obu tych przypadkach zbieżne pozostają wymagania kwalifikacyjne, od spełnienia których uzależniana jest zajmowanie określonego stanowiska na Uczelni (§ 70 i § 71 Statutu UEW).

Przepisy PSWiN odnoszące się do zatrudniania nauczycieli akademickich na stanowiskach przewidzianych Ustawą (profesor, profesor Uczelni, adiunkt, asystent) są w swej konstrukcji podobne. We wszystkich tych przypadkach ustawodawca posłużył się mianowicie formułą „na stanowisku (...) **może być zatrudniona osoba**” (art. 116 ust. 2 pkt 1 do 4 PSWiN). Zastrzegł przy tym jednocześnie, że osobą posiadającą tytuł naukowy profesora „**zatrudnia się**” na stanowisku profesora (art. 116 ust. 3 PSWiN). W literaturze przedmiotu podkreśla się zgodnie szczególną sytuację pracowniczą profesorów tytularnych, w szczególności, że „*Zatrudnienie osoby z tytułem naukowym w uczelni na stanowisku profesora, a nie innym, jest obligatoryjne.*” (K. Banasik, [w:] Pracownik naukowy a pracownik badawczy w świetle przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, PPP 2019/7-8/146-155), „*Na stanowisku profesora może być zatrudniona osoba posiadająca tytuł naukowy profesora, przy czym osoba legitymująca się tytułem profesora nie może być zatrudniona na innym stanowisku.*” (T. Jędrzejewski, [w:] Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz, red. J. Woźnicki, komentarz do art. 116 PSWiN, opubl. LEX), „*Zgodnie z art. 116 ust. 3 PSWiN rektor jest zobowiązany do zatrudnienia osoby posiadającej tytuł profesora na stanowisku profesora (...) wyłączenie z udziału w postępowaniu o nadanie tytułu profesora jednostki organizacyjnej uczelni, w której zatrudnia się nauczyciela akademickiego w połączeniu z obowiązkiem zatrudnienia go na stanowisku profesora po uzyskaniu tytułu profesora, może istotnie wpływać na możliwość kształtowania polityki kadrowej uczelni, a w zasadzie na brak wpływu na jej kształtowanie.*” (A. Bocheńska, [w:] Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, [w:] Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz, red. K. Baran, komentarz do art. 116 PSWiN, opubl. LEX).

Jest rzeczą prawa, że prowadzenie polityki kadrowej w uczelni należy do zadań rektora (art. 23 ust. 2 pkt 7 PSWiN, § 10 ust. 1 pkt 7 Statutu UEW). W istocie, w przypadku osób uzyskujących tytuł naukowy **w czasie trwania stosunku pracy** - polityka ta doznaje istotnych ograniczeń (ww. osoby nie mogą bowiem – z woli ustawodawcy – zajmować innych stanowisk niż stanowisko profesora, a jednocześnie sam fakt uzyskania tytułu naukowego pozostaje równoważny z koniecznością zmiany zajmowanego stanowiska na stanowisko profesorskie). Naturalnie, ww. obostrzenia nie wpływają w żadnym wypadku na swobodę **nawiązania stosunku pracy** (o ile jednak

dojdzie do zatrudnienia profesora tytularnego, obligatoryjne pozostanie zatrudnienie go w Uczelni na stanowisku profesora).

Warto w tym miejscu przypomnieć, że formuła „na stanowisku (...) **może być zatrudniona**” występowała również pod rządami PSW (art. 114 PSW). To właśnie na gruncie poprzednio obowiązującej ustawy wykształciło się bogate orzecznictwo sądów powszechnych oraz Sądu Najwyższego, z którego jednoznacznie wynika brak „roszczenia” – zarówno o zatrudnienie (przez kandydata), jak i o tzw. awans (przez nauczyciela akademickiego, będącego pracownikiem uczelni).

Dość w tym miejscu przywołać wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 10 maja 2012 r. (sygn. akt II PK 199/11, opubl. Legalis), w którym podkreślono, cyt.: *„Należy przypomnieć, że w prawie pracy roszczenie o zatrudnienie, o zatrudnienie na określonym stanowisku lub o awans ma charakter wyjątkowy. Podstawową zasadą prawa pracy jest to, że nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika (art. 11 KP). Dlatego, z reguły nikt nie ma roszczenia o zatrudnienie na konkretnym stanowisku pracy, a osoba już zatrudniona (pracownik) nie może skutecznie żądać nowego, korzystniejszego ukształtowania treści stosunku pracy, w tym zajęcia wyższego stanowiska, **jeżeli pracodawca nie godzi się na taką zmianę**. Odmienna sytuacja może mieć miejsce jedynie wtedy, gdy roszczenie o nawiązanie stosunku pracy na konkretnym stanowisku wynika z przepisów prawa lub zobowiązania przyjętego przez pracodawcę. (...) Powyższe zasady należy odnieść także do obsadzania stanowiska w drodze konkursu. W szczególności, z samego faktu zajęcia pierwszego miejsca (wygrania konkursu) lub spełnienia wymagań konkursowych nie można wyprowadzać obowiązku zatrudnienia kandydata na stanowisku objętym konkursem. (...) z zasady swobody nawiązania i kształtowania stosunku pracy wynika, że **żądania nawiązania stosunku pracy, zatrudnienia na danym stanowisku lub awansu nie mają roszczeniowego charakteru (art. 11 KP), chyba że roszczenie takie wynika wyraźnie z przepisów prawa lub wcześniejszego zobowiązania przyjętego w drodze czynności prawnej przez pracodawcę**. W ocenie Sądu Najwyższego przepisy regulujące zatrudnienie pracownika na stanowisku profesora nadzwyczajnego w szkole wyższej zatrudniającej powódkę w okresie objętym sporem rozstrzygniętym przez zaskarżony wyrok Sądu Apelacyjnego, nie dają podstawy do odejścia od wskazanej powyżej zasady i uznania, że wynika z nich obowiązek uczelni zatrudnienia na tym stanowisku kandydata spełniającego określone warunki. (...) **nie ma podstaw do uznania, że rektor był zobowiązany do zatrudnienia pracownika na tym stanowisku po spełnieniu przez niego określonych warunków. Przeciwnie opisane przepisy uzależniały mianowanie od ostatecznej oceny (uznania) przez rektora, czy dana osoba spełnia wymagania ustawowe i statutowe i czy uczelnia chce ją zatrudnić na stanowisku profesora nadzwyczajnego.**”*

Powyższe uwagi, zachowują swoją aktualność także pod rządami PSWiN, co znajduje odzwierciedlenie w komentarzach do Ustawy (szczególnie T. Kuczyński podkreśla, cyt.: *„Z przeprowadzonych rozważań wynika, że brak jest podstaw ustawowych do uregulowania*

„ekspektatywy” zatrudnieniowej osób, które uczestniczyły w postępowaniu konkursowym w statutach uczelni, co oznacza, że **statut nie może w wiążący sposób określać relacji między rozstrzygnięciem komisji wylaniającym konkretnego kandydata do zatrudnienia a rodzajem decyzji, jaka ma być podjęta przez organ reprezentujący pracodawcę, na przykład zobowiązywać rektora do nawiązania stosunku pracy z jednym z kandydatów wyłonionych przez komisję konkursową.** Statut uczelni musi być zgodny z ustawą, przy czym tam, gdzie ustawodawca wyraźnie reguluje materie statutowe (upoważnia do unormowania określonych spraw w statucie), nie może on wykraczać poza ramy ustawowego upoważnienia. Należy zatem przyjąć, że **obowiązujące w tym zakresie przepisy nie nakazują rektorowi określonego zachowania, tzn. nie zobowiązują go do nawiązania stosunku pracy z kandydatem wyłonionym przez zespół, nawet z tym, który w postępowaniu konkursowym uzyskał najlepszą lokatę odzwierciedlającą poziom spełniania wymagań określonych w ogłoszeniu o konkursie.** (...) W konsekwencji można stwierdzić, że przepisy komentowanej ustawy respektują jedną z podstawowych reguł prawa stosunku pracy, a mianowicie zasadę swobody stron w zakresie nawiązania i kształtowania treści stosunku pracy.”, [w:] Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, [w:] Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz, red. K. Baran, komentarz do art. 119 PSWiN, opubl. LEX).

Podsumowując, ocena kandydatury albo rozpoznanie wniosku pracownika Uczelni o zmianę stanowiska w ramach trwającego stosunku pracy (niezależnie od szczegółowych rozwiązań odnoszących się do samej organizacji konkursu, czy trybu składania i rozpoznawania ww. wniosku) wieńczona jest (musi być) autonomiczną decyzją rektora, choćby nawet po stronie kandydata lub pracownika ziściły się (określone Ustawą lub statutem) wymagania kwalifikacyjne do zajmowania określonego stanowiska. To bowiem rektor prowadzi i jest odpowiedzialny za prowadzenie polityki kadrowej (art. 23 ust. 2 pkt 7 PSWiN, § 10 ust. 1 pkt 7 Statutu UEW) oraz wykonuje czynności z zakresu prawa pracy (art. 23 ust. 2 pkt 5 PSWiN, § 10 ust. 1 pkt 5 Statutu UEW). Brak natomiast podstaw ustawowych (a w konsekwencji – brak podstaw, aby podobnego rodzaju regulacje mogły powstawać na poziomie statutowym) dla żądania (roszczenia) o zatrudnienie albo „awans” (jak wprost podkreśla A. Bocheńska: „*Awans naukowy związany z uzyskiwaniem kolejnych stopni nie jest powiązany z awansem stanowiskowym.*”, op. cit.), zaś zgodnie z ogólną zasadą prawa pracy „Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika” (art. 11 KP). **Wyjątek w tym zakresie odnosi się jedynie do osoby uzyskującej tytuł naukowy (obowiązek zatrudnienia jej na stanowisku profesora wynika bowiem wprost z przepisu prawa, tj. art. 116 ust. 3 PSWiN).**

Przenosząc powyższe uwagi na treść projektowanych zmian:

- 1) Zastosowana w § 71 Statutu UEW formuła „jest zatrudniana” pozostaje myląca i nieuprawniona (zarówno w kontekście odmiennego sformułowania użytego w § 70 Statutu UEW, tj. „może być zatrudniona”, jak i w kontekście braku ku temu podstawy ustawowej). Postuluje się przy tej okazji ujednoczenie sformułowań użytych w § 70 oraz w § 71 Statutu UEW.
- 2) O ile § 70 ust. 1 Statutu UEW (przewidujący ponadustawowe wymagania kwalifikacyjne dla możliwości zatrudnienia na stanowisku profesora) pozostaje dopuszczalny w świetle ustawy (art. 116 ust. 4 pkt 2 w zw. z art. 116 ust. 1 PSWiN), o tyle nie dotyczy (nie może dotyczyć) osób, które uzyskują tytuł naukowy w czasie nawiązanego już i trwającego stosunku pracy. Wniosek o zmianę stanowiska powinien zostać w takim przypadku rozpatrzony pozytywnie (Rektor powinien wyrazić zgodę na zawarcie porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy) - niezależnie od spełnienia określonych statutem wymagań (ponad legitymowanie się tytułem naukowym). Z tej przyczyny proponuje się zmiany w § 76 Statutu UEW.

Co się tyczy zmian pozostałych:

- 1) Proponowane brzmienie § 75 Statutu UEW pozostaje wystarczające dla spełnienia ustawowego wymogu, aby statut określał tryb i warunki przeprowadzenia konkursu (art. 119 ust. 1 zdanie drugie PSWiN), zaś rozwiązania szczegółowe (składy komisji i ich uprawnienia) nie wymagają przepisów rangi statutowej.
- 2) Wobec stawianego obecnie (§ 75 ust. 4 Statutu UEW) wymogu każdorazowej zgody Rektora na ogłoszenie konkursu przez Dziekana lub kierownika jednostki organizacyjnej – wprowadzono zasadę ogłaszania konkursów wyłącznie przez Rektora.
- 3) Wykreślenie słów „awansowej” i „awansową” ma charakter redakcyjny (pojęcie „awansu” nie jest pojęciem ustawowym ani kodeksowym – zmiana stanowiska w czasie trwającego stosunku pracy wymaga zawarcia porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy).