

## Sankcje odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich

Ostatnia kompleksowa nowelizacja ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym z 18 marca 2011 r.<sup>1</sup> nie objęła swoim zakresem regulacji odpowiedzialności dyscyplinarnej. Zgodnie z art. 139 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym (dalej: PSW)<sup>2</sup> odpowiedzialności tej podlegają nauczyciele akademicki, bez względu na sposób nawiązania z nimi stosunku pracy. Tak sformułowane ujęcie omawianego typu odpowiedzialności istotnie różni się od uregulowań obowiązujących we wcześniejszej ustawie o szkolnictwie wyższym z 1990 r.<sup>3</sup> Ówczesnie za przewinienia dyscyplinarne odpowiadali wyłącznie pracownicy mianowani. Nauczyciele akademicki zatrudnieni na podstawie umowy o pracę ponosili zaś odpowiedzialność na warunkach przewidzianych w Kodeksie pracy, zgodnie z odesłaniem zawartym w art. 124 powyższej ustawy.

W wyniku nowelizacji z 2011 r. dokonano istotnych zmian w zakresie formy nawiązania stosunku pracy z nauczycielami akademickimi. Zgodnie ze zmienionym art. 118 ust. 1 PSW, nominacyjny stosunek pracy ograniczony został jedynie do nauczycieli akademickich posiadających tytuł naukowy profesora. Tym samym akt mianowania został uznany za uzupełniającą formę nawiązania stosunku pracy, mającą obok istotnych atutów związanych z trwałością stosunku pracy, głównie wymiar prestiżowy i nobilitacyjny dla nauczyciela akademickiego. Podstawową formą zatrudnienia ma być umowa o pracę, znajdująca zastosowanie również w przypadku osób na stanowiskach profesorskich, jeśli tylko nie posiadają oni tytułu naukowego profesora<sup>4</sup>.

Przyjęta forma zatrudnienia wpływa na zakres ochrony trwałości nawiązanego stosunku pracy. Do stosunku nominacyjnego mają zastosowanie przepisy art. 123–127 PSW. Rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje zaś na zasadach określonych w Kodeksie pracy, z jedną modyfikacją – rozwiązanie stosunku pracy, za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru. Zagadnienie trwałości stosunku pracy nauczycieli akademickich, trybów ustania tego stosunku jest

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 84 poz. 445 ze zm.).

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Tekst jedn. Dz. U. z 2012 r. poz. 572 ze zm.).

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 65, poz. 385 ze zm.).

<sup>4</sup> Należy zauważyć, że ustawodawca nie posługuje się bezpośrednim przełożeniem stopnia i tytułu naukowego na stanowisko służbowe. Tytuł naukowy profesora należy odróżnić od stanowiska profesora na uczelni wyższej.

bezpośrednio powiązane z dyscyplinarną karą pozbawienia prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego.

Nałożenie sankcji dyscyplinarnych jest konsekwencją ustalenia przez uczelnianą komisję dyscyplinarną (lub komisję dyscyplinarną przy Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego orzekającą w drugiej instancji) dopuszczenia się zawinionego postępowania uchybiającego obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczycielskiego. Podstawowymi obowiązkami powyższej grupy zawodowej jest prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych, rozwijanie twórczości naukowej i artystycznej, prowadzenie pracy dydaktycznej oraz organizacyjnej. Ustawodawca szczególnie zaakcentował wagę prawidłowego wywiązania się z obowiązku pracy naukowej, która opiera się głównie na czynnościach twórczych. Nie wskazując katalogu przewinień dyscyplinarnych, wyróżnia się w art. 144 ust. 3 PSW kilka ich kategorii skutkujących wszczęciem postępowania dyscyplinarnego z urzędu. Te kwalifikowane przewinienia dyscyplinarne godzą nie tylko w sumienne i staranne wywiązanie się z obowiązku pracy naukowej, lecz również w godność zawodu nauczyciela akademickiego, czy ogólniej pracownika nauki. Chodzi tu o przewinienia dyscyplinarne dwojakiego rodzaju. Pierwsze odnoszą się do rzetelności naukowej i przyjmują postać naruszenia prawa autorskiego (plagiat) lub zasad etyki w nauce (m.in. fałszowanie wyników badań naukowych, oszustwa naukowe w postaci odstąpienia autorstwa lub tzw. współautorstwa z grzeczności)<sup>5</sup>. Drugą kategorią przewinień są czyny korupcyjne.

Charakter dolegliwości kar wymienionych w art. 140 ust. 1 PSW jest zróżnicowany. Za najmniej dolegliwe i pełniące funkcje jedynie opiniotwórczą należy uznać kary upomnienia i nagany. W sposób bezpośredni nie modyfikują treści zawartego stosunku pracy, lecz mogą wpływać na sytuację wykraczającą poza zakres odpowiedzialności w rozumieniu wąskim. Prawo o szkolnictwie wyższym nie rozróżnia odpowiedzialności dyscyplinarnej od odpowiedzialności porządkowej. Funkcję analogiczną do kodeksowej odpowiedzialności porządkowej pełni wyjątkowy tryb nakładania kary upomnienia za przewinienia mniejszej wagi (art. 141 ust. 1 PSW). Ustawodawca nie definiuje pojęcia przewinień mniejszej wagi. Zgodnie z art. 144 ust. 3 PSW do powyższej kategorii nie można z pewnością zaliczyć czynów sprzecznych z tzw. rzetelnością naukową oraz czynów korupcyjnych. W literaturze stwierdza się, że znaczenie wyróżniające dla przewinień mniejszej wagi ma to, że ze względu na stopień i rodzaj naruszonego obowiązku lub uchybienia godności stanowiska oraz stopnia zawinienia sprawcy i jego dotychczasowy stosunek do pracy nie jest uzasadnione wszczęcie pełnego postępowania dyscyplinarnego<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Przydatnym dla oceny norm aksjologicznych wyznaczających godne wykonywanie zawodu są kodeksy etyki naukowej tj. Kodeks etyczny Polskiej Akademii Nauk, czy na gruncie akademickim Kodeks Etyki Nauczyciela Akademickiego Uniwersytetu Gdańskiego. Warto nadmienić, że Uniwersytet Wrocławski ogłosił kodeks etyki studenta, kodeks etyki doktoranta, a nie wydał kodeksu etyki nauczyciela akademickiego.

<sup>6</sup> T. Kuczyński, *Odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna* (w:) T. Kuczyński, J. Stelina, E. Mazurczak–Jasińska, *Stosunek służbowy*, System Prawa Administracyjnego, t. 11, Warszawa 2011, s. 440.

Dolegliwość sankcji nagany z pozbawieniem prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w uczelni na okres do pięciu lat można oceniać jedynie w stosunku do tzw. samodzielnych pracowników naukowych tj. posiadających stopień naukowy doktora habilitowanego i tytuł profesora. Ta szczególna grupa nauczycieli akademickich dysponuje bowiem pełnią praw akademickich (w szczególności praw do pełnienia funkcji kierowniczych w uczelni). Zakres podmiotowy powyższej sankcji nie obejmuje pozostałej grupy nauczycieli akademickich (nieposiadających powyższego stopnia lub tytułu naukowego). Wynika to z przyjęcia literalnej wykładni omawianego przepisu. Jest to przepis wprowadzający sankcję, a więc ograniczający prawa danej osoby. Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem doktryny, przepisy ustanawiające takie ograniczenia należy interpretować ściśle. Pozostając na płaszczyźnie literalnej należy wskazać, że pozbawienie prawa do pełnienia funkcji kierowniczych może dotyczyć tylko osób takim prawem w chwili orzekania dysponujących. Zwrot „pozbawienie prawa do pełnienia funkcji kierowniczych” powoduje więc zawężenie grupy pracowników, wobec których można tę karę stosować. Z powyższego wynika, że wobec nauczycieli akademickich nieposiadających stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora organ orzekający nie dysponuje sankcją pośrednią między „klasycznie porządkową” – naganą a najsurowszą o charakterze publicznoprawnym – pozbawieniem prawa do wykonywania zawodu.

Również w oparciu o dyrektywy wykładni językowej należy rozstrzygać znaczenie zwrotu „funkcje kierownicze”. Ustawodawca nie definiując powyższego pojęcia, wyróżnia jedynie organy uczelni. Katalog organów uczelni nie wyczerpuje jednak możliwych funkcji (stanowisk) kierowniczych, jakie mogą pełnić nauczyciele akademicy, a które wynikać będą głównie ze statutu uczelni. Tym niemniej podstawowymi funkcjami kierowniczymi będą piastowanie organów jednoosobowych: rektora, prorektora, kierowników jednostek organizacyjnych uczelni (dziekanów, prodziekanów, kierowników instytutów, zakładów etc.), jak również zasiadanie w organach kolegialnych (Senacie, Radzie Wydziału). W literaturze pojawiają się wątpliwości odnośnie trybu wykonywania powyższej kary, jeżeli obwiniony w chwili wydania orzeczenia pełni funkcję z wyboru. Jak wskazuje J. Paśnik, w takiej sytuacji odwołanie z funkcji może odbyć się decyzją właściwego organu kolegialnego. Prawo o szkolnictwie wyższym nie przewiduje możliwości wygaśnięcia mandatu<sup>7</sup>. Jedynie art. 77 ust. 3 PSW wskazuje, że przyczyny wygaśnięcia mandatu organu jednoosobowego lub członka organu kolegialnego może przewidywać statut uczelni<sup>8</sup>. Brak uregulowania statutowego uzależnienia skuteczność powyższej sankcji od następczych decyzji właściwych organów (np. Kolegium elektorów czy ministra sprawującego nadzór nad uczelnią). Tak więc wykonanie kary

---

<sup>7</sup> J. Paśnik, *Nowe regulacje odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich i studentów – uwagi krytyczne*, Administracja. Teoria. Dydaktyka. Praktyka, 4/2007, s. 17.

<sup>8</sup> Nałożenie kary dyscyplinarnej z art. 140 ust. 1 pkt 3 jako przesłankę wygaśnięcia mandatu przewiduje: § 60 Statutu Uniwersytetu Warszawskiego, § 4.9 Statutu Politechniki Wrocławskiej; § 86 ust. 4 Statutu Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu. Natomiast bezpośrednio omawianego zagadnienia nie reguluje Statut Uniwersytetu Wrocławskiego. Katalog przypadków § 10 nie odwołuje się do ukarania dyscyplinarnego.

dyscyplinarnej wymaga czynności następczych dokonanych przez odrębne od komisji dyscyplinarnej organy.

Najdalej idące konsekwencje niesie za sobą ukaranie karą pozbawienia prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na stałe lub na czas określony. Jest to sankcja, której skutki wykraczają poza ramy istniejącego stosunku pracy i dotyczą również sfery publicznoprawnej<sup>9</sup>. Jej nałożenie stanowi wobec ukaranego ograniczenie konstytucyjnej wolności wyboru i wykonywania zawodu (art. 65 ust. 1 Konstytucji). W piśmiennictwie prezentowane jest stanowisko, w którym wskazuje się na wadliwe skonstruowanie językowe kary pozbawienia prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego. J. Paśnik stwierdza, że jedynym wymogiem koniecznym do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego jest nawiązanie stosunku pracy z daną uczelnią (np. art. 109 ust. 1 PSW). Nie istnieje żaden przepis ustawy, na mocy którego dochodziłoby do nabycia prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego. Nie istnieje również organ, choćby korporacyjny, nadający powyższe prawo (tak jak to ma miejsce np. u radców prawnych, adwokatów, lekarzy)<sup>10</sup>. Nie można więc skonstruować uprawnienia do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego, ani tym samym określić jego treści. Wcześniej obowiązująca ustawa o szkolnictwie wyższym z 1990 r., zawierała sformułowania „zwolnienie z pracy połączone z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczycielskim” oraz „wydalenie z zawodu nauczycielskiego połączone z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczycielskim”. Nie pojawił się termin – prawo – do wykonywania zawodu. Elementem sankcji był zaś zakaz przyjmowania ukaranego do pracy. Tenże zakaz koresponduje z obecnie wskazanymi kryteriami naboru na stanowiska nauczycieli akademickich. Jest wśród nich wymóg braku ukarania karą dyscyplinarną pozbawienia prawa do wykonywania zawodu (art. 109 ust. 1 pkt 4 PSW). Uznając za słuszne stwierdzenie, że nabycie statusu nauczyciela akademickiego wymaga jedynie nawiązania stosunku pracy, warto je jednak uzupełnić o analizę kryteriów niezbędnych dla samego kandydowania do tego zawodu. Art. 109 ust. 1 PSW, wskazujący katalog przesłanek, jakie powinien spełniać kandydat na nauczyciela akademickiego, można uznać za wyznacznik szczególnej pracowniczej zdolności prawnej. Wskazany przepis decyduje o możliwości bycia zatrudnionym jako nauczyciel akademicki. Literalne odczytywanie normy z art. 140 ust. 1 pkt 4 PSW skłania do przyjęcia tezy o niezamierzonym błędzie legislacyjnym. Opierając się wyłącznie na dyrektywach wykładni językowej można by dojść do wniosku, że powyższy przepis zawiera normę pustą<sup>11</sup>. Sięgnięcie po dyrektywy wykładni systemowej jest niezbędne dla zachowania skuteczności sankcji, a tym samym nie doprowadzi to do rozszerzenia zakresu podmiotowego i przedmiotowego jej zastosowania. Art. 140 ust. 1

<sup>9</sup> W literaturze wskazuje się, że odpowiedzialność dyscyplinarna ma mieszany pracowniczo-publicznoprawny charakter. Aspekt publicznoprawny wyraża się m.in. w skutkach poszczególnych kar dyscyplinarnych. Tak: T. Kuczyński, *Odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna* (w:) System Prawa Administracyjnego, s. 445; Tenże, *O odpowiedzialności dyscyplinarnej pracowników*, PiP 9/2003, s. 62.

<sup>10</sup> J. Paśnik, *Nowe regulacje odpowiedzialności dyscyplinarnej*, s. 17.

<sup>11</sup> Tak stwierdza J. Paśnik, *Nowe regulacje odpowiedzialności dyscyplinarnej*, s. 17.

pkt 4 PSW interpretowany w kontekście systemowym, wraz z wymogami zawartymi w art. 109 ust. 1 PSW, należy rozumieć jako przepis wyrażający sankcję pozbawiającą nauczyciela akademickiego cechy koniecznej dla wykonywania tego rodzaju pracy. Brak pracowniczej zdolności prawnej w chwili nawiązywania stosunku pracy powinien skutkować nieważnością umowy o pracę<sup>12</sup> lub nieważnością aktu mianowania<sup>13</sup>. Jaki ma jednak wpływ ukaranie omawianą karą dyscyplinarną na aktualny stosunek pracy, na jego kontynuowanie?

Bezpośrednio opierając się na prawie o szkolnictwie wyższym można odpowiedzieć na powyższe pytanie jedynie w stosunku do pracowników mianowanych. Zgodnie z art. 127 ust. 1 pkt 3 PSW ich stosunek pracy wygasa. Forma wygaśnięcia stosunku prawnego wydaje się naturalną konsekwencją założenia, że brak ukarania omawianą karą jest elementem możliwości bycia zatrudnionym jako nauczyciel akademicki. Skoro ukarany nie spełnia już kryteriów ustawowych naboru do danego zawodu, stracił „prawo do jego wykonywania”, to nie może pozostawać nadal w stosunku pracy.

Sytuacja komplikuje się w przypadku nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Powyższy problem nie występował na gruncie wcześniej obowiązującej ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 roku, gdyż w tym akcie prawnym przewidywano odpowiedzialność dyscyplinarną jedynie wobec pracowników mianowanych. Obecnie dualizm form zatrudnienia nauczycieli akademickich przekłada się na zakres podmiotowy omawianego rodzaju odpowiedzialności i rodzi wątpliwości związane ze skutecznością poszczególnych kar. Art. 128 PSW stanowi, że rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w Kodeksie pracy. Katalog zdarzeń prawnych skutkujących wygaśnięciem stosunku pracy przewidziany w Kodeksie pracy obejmuje jedynie trzy kazuistyczne przypadki, których zakres w żaden sposób nie obejmuje okoliczności „pozbawienia prawa do wykonywania zawodu”. Pojawia się więc jedynie możliwość rozwiązania stosunku pracy, szczególnie w trybie art. 52 KP. Już po tej wstępnej analizie warto zauważyć, że w omawianej sytuacji znajdują zastosowanie formy ustania stosunku pracy nieposiadające charakteru automatycznego, będące zaś czynnością prawną, uzależnioną od woli uprawnionych podmiotów. Analizując zbliżone sytuacje, będące przedmiotem regulacji ustawowej innych grup zawodowych, warto przytoczyć art. 114 ust. 2 i 3 ustawy o służbie cywilnej<sup>14</sup>. Ustawa ta również przewiduje dwie formy zatrudnienia – akt mianowania (wówczas ustawodawca posługuje się pojęciem urzędnik służby cywilnej) oraz umowę o pracę (pracownik służby cywilnej). Obie grupy zatrudnionych podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej. Jedną z przewidzianych sankcji za przewinienie dyscyplinarne jest wydalenie ze służby (wobec urzędników) lub wydalenie z pracy w urzędzie (wobec pracowników). Choć w przypadku ustania stosunku pracy pracowników służby

---

<sup>12</sup> Czynność prawna byłaby wówczas sprzeczna z ustawą – Prawo o szkolnictwie wyższym, tym samym znalazłby zastosowanie przepis art. 58 § 1 KC.

<sup>13</sup> Akt mianowania, jako akt administracyjny, mógłby wówczas zostać uznany za nieważny w procedurze art. 156 i n. KPA.

<sup>14</sup> Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505 ze zm.).

cywilnej ustawodawca również odsyła do Kodeksu pracy, to jednak konsekwentnie regulując skutki kar dyscyplinarnych w art. 114 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej stwierdza, że w przypadku wydalenia z pracy w urzędzie stosunek pracy wygasa. Należy jednak zauważyć, że wobec pracowników służby cywilnej sankcja ma charakter pracowniczy, wpływa jedynie na kontynuowanie pracy w danym urzędzie, natomiast nie ogranicza możliwości zatrudnienia w innym. Na gruncie Prawa o szkolnictwie wyższym wyraźnie brakuje podobnej konsekwencji w postępowaniu ustawodawcy. Otwiera to tym samym przestrzeń do interpretacji przesłanek art. 52 KP w kontekście kary „tzw. pozbawienia prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego”.

Dokonując jedynie literalnej wykładni art. 140 ust. 1 pkt 4 PSW oraz art. 52 § 1 pkt 3 KP można dojść do wniosku, że prawidłowym sposobem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia będzie powołanie się na utratę uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Kara dyscyplinarna wszak pozbawia pracownika prawa do wykonywania zawodu. Jednakże taka interpretacja pozostaje w sprzeczności z wykładnią systemową i funkcjonalną. Omawiana sankcja dyscyplinarna, jak wskazano, nie może skutecznie pozbawić prawa, którego osoba ukarana i tak nie posiada. Sprowadza się ona do zakazu wykonywania pracy, do utraty możliwości zatrudnienia na stanowisku nauczyciela akademickiego. Skoro w omawianym przypadku nie mamy do czynienia z uprawnieniem, to tym samym nie można powołać się na art. 52 § 1 pkt 3. Jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z 9 stycznia 2012 r. z wykładni użytego w art. 52 § 1 pkt 3 KP określenia „uprawnienia konieczne do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku” wynika wprost, że chodzi tu o wszystkie sformalizowane (potwierdzone dokumentem) wymogi kwalifikacyjne, bez których wykonywanie pracy na danym stanowisku jest niedopuszczalne<sup>15</sup>. W omawianej sytuacji nie mamy do czynienia z takim formalnym uprawnieniem.

W dalszej kolejności pozostaje rozpatrzenie przesłanek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazanych w art. 52 § 1 pkt 1 i 2 KP. W przypadku art. 52 § 1 pkt 1 KP przesłanką do zwolnienia nie będzie sama sankcja, lecz przyczyna jej nałożenia, tj. stwierdzenie prawomocnym orzeczeniem komisji dyscyplinarnej naruszenia określonych obowiązków pracowniczych lub godności zawodu nauczyciela akademickiego. Ocena okoliczności faktycznych dokonana przez komisję dyscyplinarną będzie wówczas dowodem świadczącym o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków przez nauczyciela akademickiego. Ukaranie karą dyscyplinarną staje się wówczas głównie dolegliwością natury etycznej i formą napiętnowania sprawcy w środowisku naukowym, niemającą bezpośredniego wpływu na kontynuowanie umownego stosunku pracy. Tym samym represyjność pozbawienia „prawa do wykonywania zawodu” znacznie maleje. Ponadto rozwiązanie umownego stosunku pracy na wyżej opisanych warunkach trudno traktować jako wykonanie kary dyscyplinarnej<sup>16</sup>, gdyż treść oświadczenia

<sup>15</sup> III PK 39/11, LEX nr 1163949.

<sup>16</sup> Zgodnie z § 36 ust. 1 Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 14 marca 2007 r. w sprawie szczegółowego trybu postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego wobec nauczycieli akademickich (Dz. U. Nr 58, poz. 391) rektor uczelni zatrudniającej ukaranego nauczyciela akademickiego

woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy będzie obejmowała okoliczności dopuszczenia się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, a nie faktu ukarania dyscyplinarnego. Podobnie należy oceniać możliwość rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 2. Z uwagi na zbieżność znamion przewinień dyscyplinarnych opisanych w art. 144 ust. 3 pkt 1-3 PSW z przestępstwami uregulowanymi w art. 115 i 116 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych<sup>17</sup>, można dopuścić powołanie się na fakt oczywistego popełnienia przestępstwa uniemożliwiającego dalsze zatrudnienie na zajmowanym stanowisku. Jednakże tu również oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy będzie dotyczyło nie faktu nałożenia kary dyscyplinarnej, lecz stwierdzenia czynu przestępczego, w oparciu o postępowanie komisji dyscyplinarnej. Tym samym sankcja dyscyplinarna pozbawienia prawa do wykonywania zawodu nie będzie bezpośrednio wpływać na kontynuowanie zatrudnienia nauczyciela akademickiego.

Zamykając temat kary pozbawienia prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego warto zwrócić uwagę na brak możliwości jej zatarcia. Dodatkowym elementem dolegliwości jest fakt upublicznienia ukarania poprzez ogłoszenie przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego, w wydawanym przez niego dzienniku urzędowym sentencji orzeczenia komisji dyscyplinarnej. Taka forma upowszechnienia informacji o utracie zdolności do zatrudnienia na stanowisku nauczyciela akademickiego może jednak utrudniać weryfikację kryteriów wskazanych w art. 109 ust. 1 PSW. W literaturze prezentowany jest postulat o utworzenie rejestru osób ukaranych dyscyplinarnie „pozbawieniem prawa do wykonywania zawodu”<sup>18</sup>. Brak wykazu osób posiadających zakaz zatrudnienia jako nauczyciele akademicy może skutkować naruszeniem art. 109 ust. 1, choćby w skutek nieostrożności osób prowadzących nabór. Wydaje się, że samo umieszczenie informacji o ukaraniu na świadectwie pracy, zgodnie z § 36 ust. 2 Rozporządzenia w sprawie szczegółowego trybu postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego, oraz ogłoszenie sentencji orzeczenia, nie są wystarczającymi środkami dla utrwalenia faktu ukarania omawianą sankcją, szczególnie, gdy ma ona charakter stały.

---

niezwłocznie po otrzymaniu prawomocnego orzeczenia zarządza wykonanie orzeczonej kary dyscyplinarnej.

<sup>17</sup> Tekst jedn. Dz. U. z 2006 r., Nr 90, poz. 631 ze zm.

<sup>18</sup> M. Mętlewicz, *Jak zwiększyć represyjność?*, Forum Akademickie 10/2011.

