

Ramy prawne otwartego konkursu na stanowiska nauczycieli akademickich

Celem niniejszego opracowania jest omówienie prawnych aspektów otwartego konkursu na stanowiska nauczycieli akademickich, którego ramy ogólne określa art. 118a ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* (dalej: PSW). Przepis ten w ust. 1 ceduje na szkoły wyższe obowiązek określenia trybu i warunków postępowania konkursowego na poziomie statutu uczelni. Autor postara się m.in. dokonać próby odpowiedzi na pytanie o zakres ochrony prawnej kandydatów biorących udział w konkursach otwartych. Zagadnienie to zdaje się być kluczowe choćby z punktu widzenia osób biorących w nich udział. Na tle wzmiankowanego problemu powstaje wiele wątpliwości co do granic ochrony prawnej kandydatów, jej skuteczności oraz celowości.

Na wstępie należy wskazać również, że analizowany przepis (art. 118a PSW) nie nakłada wymogu przeprowadzenia postępowania konkursowego na stanowiska nauczycieli akademickich przez uczelnie niepubliczne. Tak więc gdy w niniejszym tekście będzie mowa o „uczelniach” czy „szkołach wyższych”, należy przez to rozumieć publiczne uczelnie i szkoły wyższe. Wypada nadmienić, że praktyka wyboru najlepszego kandydata do pracy na stanowisku nauczyciela akademickiego w konkursie otwartym byłaby ze wszelkich miar pożądana także w przypadku prywatnych szkół wyższych. Uregulowanie w różnego rodzaju aktach prawnych instytucji otwartego konkursu jest wyrazem ogólnego dążenia ustawodawcy do obiektywizacji procesu rekrutacji na stanowiska w administracji publicznej. Obowiązek zatrudnienia w ramach otwartego naboru opiera się na założeniu o konieczności i nieuchronności profesjonalizacji sposobów doboru kadry urzędniczej.

Kształtowane się instytucji otwartego konkursu w *Prawie o szkolnictwie wyższym*

Art. 118a PSW w obecnym kształcie został wprowadzony za sprawą tzw. dużej nowelizacji ustawy z 18 marca 2011 r. o szkolnictwie wyższym. Analiza prawnohistoryczna odnośnych przepisów ustanawiających powinność przeprowadzenia przez szkoły wyższe konkursu otwartego wskazuje, że ustawodawca z biegiem lat w sposób coraz szerszy i coraz bardziej restrykcyjny określa ten wymóg. I tak – uchylony przez wspomnianą nowelę art. 121 ust. 3 PSW, będący odpowiednikiem obecnego art. 118a PSW, stanowił, że jedynie mianowanie po raz pierwszy następuje w trybie otwartego naboru [[Szablowska-Juckiewicz, *Nawiązanie stosunku pracy ... s. 191-211*](#)]. Z kolei art. 85 ust. 2 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym grupę nauczycieli akademickich, których mianowanie po raz pierwszy ma miejsce w drodze konkursu otwartego, ograniczał do: pracowników naukowo-dydaktycznych, pracowników naukowych, wykładowców, starszych wykładowców. Zaś art. 160 ust. 2 ustawy z 4 maja 1982 r. o szkolnictwie wyższym ustalał zaledwie możliwość przeprowadzenia konkursu w przypadku zatrudnienia po raz pierwszy pracownika naukowo-dydaktycznego.

Art. 118a PSW (konkurs otwarty) – zakres podmiotowy i przedmiotowy przepisu

Przechodząc już do aktualnej treści art. 118a PSW, trzeba zacząć od uwagi, że ust. 1 tego przepisu zawiera określenie pochodzące z języka potocznego, jakim jest „etat”. PSW w innych miejscach posługuje się pojęciem „wymiaru czasu pracy”, właściwym zresztą dla reżimu *Kodeksu pracy* (dalej: k.p.). Określenie „etat” występuje w PSW jednorazowo, właśnie w ust. 1 art. 118a, i zgodnie z definicją zaczerpniętą ze słownika języka polskiego

PWN „etat” oznacza „stałą posadę, stanowisko służbowe z płacą przewidzianą w budżecie danej instytucji” [Sobol, *Mały słownik języka polskiego*, s. 191]. Zarówno wykładnia gramatyczna (językowa, literalna) przywołanej regulacji, która w myśl zasady pierwszeństwa językowych reguł wykładni powinna być użyta wyjściowo [Zieliński, *Wykładnia prawa...* s. 335], jak i częściowo wykładnia systemowa art. 118a w zakresie dotyczącym wewnętrznej systematyki PSW (analiza innych niż art. 118a ust. 1 przepisów PSW) nie pozwalają na jednoznaczne ustalenie znaczenia terminu „etat” na gruncie PSW. Konieczne jest zatem zastosowanie narzędzi wykładni funkcjonalnej czy celowościowej oraz wykładni systemowej w zakresie dotyczącym zewnętrznej systematyki PSW. Już intuicyjnie funkcja czy cel ust. 1 art. 118a PSW są raczej znane, natomiast art. 136 PSW odsyła do przepisów k.p., w których mowa o „wymiarze czasu pracy”. Tak więc poprzez „etat” należy rozumieć „wymiar czasu pracy”. Niestety, omawiany wyżej przykład niedbalstwa legislacyjnego jest charakterystyczny dla PSW [Wronkowska, *Zasady przyzwoitej legislacji w orzecznictwie ...*].

W jednym z poprzednich raportów zespołu ekspertów Watchdog.edu.pl autor niniejszego opracowania poświęcił zagadnieniu przyzwoitego prawodawstwa w odniesieniu do PSW więcej miejsca [Brzuszcak P., *Dystrybucja świadczeń dla doktorantów ...*, s. 122-123]. Jedynie gwoli przykładu warto napomknąć, że ustawodawca, mimo kolejnych nowelizacji PSW na przestrzeni ostatnich lat, wciąż wymiennie używa choćby pojęć „studia pierwszego stopnia” i „studia licencjackie”. To symptomatyczna ilustracja rozważanego wyżej problemu niestarannej legislacji, która zmusza do snucia domysłów na temat właściwego znaczenia przepisów PSW, przynajmniej do czasu interpretacji dokonanej przez orzecznictwo sądów administracyjnych czy sądów pracy [Izdebski i Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym*].

W myśl art. 118a ust. 1 PSW zatrudnienie nauczyciela akademickiego w wymiarze przewyższającym połowę wymiaru czasu pracy (jak już wspomniano, ustawodawca posłużył się w przytoczonym przepisie niefortunnym określeniem „etat”) na czas określony lub nieokreślony na uczelni publicznej na stanowiskach, o których mowa w art. 110 PSW, następuje po przeprowadzeniu otwartego konkursu. Grupa pracowników akademickich, których zatrudnienie powinno być poprzedzone przez otwarte postępowanie konkursowe, została zakreślona szeroko, zwłaszcza w kontekście przedstawionych już rozważań na temat instytucji naboru otwartego na stanowiska nauczycieli akademickich i związanych z nią stosownych zmian w PSW na przestrzeni lat. Krąg podmiotowy wskazany w art. 110 PSW obejmuje pracowników naukowo-dydaktycznych i naukowych (profesor zwyczajny, profesor nadzwyczajny, profesor wizytujący, adiunkt, asystent) oraz pracowników dydaktycznych (starszy wykładowca, wykładowca, lektor lub instruktor). Jednocześnie ust. 3 art. 110 PSW przewiduje możliwość zatrudnienia na uczelni zawodowej pracowników także na stanowiskach profesora zwyczajnego, profesora nadzwyczajnego, profesora wizytującego oraz asystenta. Art. 108 PSW wśród nauczycieli akademickich, oprócz pracowników naukowo-dydaktycznych, dydaktycznych i naukowych, wymienia również dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej. Grupa ta jednak nie została objęta reżimem art. 118a PSW. Takie rozwiązanie wydaje się dość niekonsekwentne, zważywszy na generalną tendencję prawodawcy do rozszerzania wymogu przeprowadzania otwartych konkursów o kolejne grupy pracowników akademickich i o dalsze warunki, jakie ma spełniać postępowanie konkursowe na uczelni [Bocheńska, *Zatrudnienie i ochrona trwałości ...*].

Podobną optykę przyjął ustawodawca w odniesieniu do nauczycieli akademickich, którzy nabyli uprawnienia emerytalne. W świetle ust. 3 art. 118a przedstawicieli tej grupy można zatrudnić ponownie na

tym samym stanowisku na tej samej uczelni bez postępowania konkursowego. Nowelizacja PSW z 11 lipca 2014 r. poprzez dodanie ust. 4 do art. 118a PSW ustanowiła dalsze wyłączenia od zasady otwartego naboru na stanowiska nauczycieli akademickich. Zgodnie z art. 118a ust. 4 PSW przepisów o postępowaniu konkursowym nie stosuje się w przypadku zatrudnienia na czas określony nauczyciela akademickiego: skierowanego do pracy na uczelni na podstawie umowy zawartej z zagraniczną instytucją naukową (pkt 1); będącego beneficjentem krajowego konkursu ogłoszonego przez Narodowe Centrum Nauki lub Narodowe Centrum Badań i Rozwoju lub międzynarodowego konkursu na realizację projektu badawczego związanego z obszarem kształcenia (pkt 2); zatrudnianego na czas realizacji projektu finansowanego ze środków pochodzących z Unii Europejskiej lub przez inny podmiot przyznający grant (pkt 3); zatrudnionego na tym samym stanowisku, jeżeli poprzednia umowa o pracę była zawarta na czas nie krótszy niż trzy lata (pkt 4). Zabieg ten uznać należy raczej za właściwy. Dotychczasowa regulacja – jak wskazuje Aleksandra Bocheńska – „skutecznie ograniczała uczelnie w zakresie zawierania porozumień z instytucjami krajowymi i zagranicznymi w zakresie prowadzenia lektoratów przez tzw. *native speakers*, istotnie utrudniała zatrudnianie beneficjentów krajowych i zagranicznych projektów badawczych” [Bocheńska, *Zatrudnienie i ochrona trwałości*].

Powołanie rektora, prorektorów, kierownika podstawowej jednostki organizacyjnej na uczelni publicznej lub jego zastępców w drodze konkursu otwartego

Na marginesie – PSW zakłada możliwość powołania w drodze konkursu rektora uczelni publicznej (art. 72 ust. 1), prorektorów na uczelni publicznej (art. 75 ust. 1) oraz kierownika podstawowej jednostki organizacyjnej na uczelni publicznej lub jego zastępców (art. 76 ust. 1). Równoległe art. 118a ust. 2 statuuje wymóg zamieszczania stosownych ogłoszeń o otwartym konkursie na wyżej wymienione funkcje w tych samych miejscach co w przypadku otwartych postępowań konkursowych z udziałem nauczycieli akademickich. W praktyce otwarty nabór na funkcje rektora uczelni publicznej, prorektorów na uczelni publicznej czy kierownika podstawowej jednostki organizacyjnej na uczelni publicznej lub jego zastępców jest zjawiskiem rzadkim. Nie będzie wielką przesadą określenie przytoczonych regulacji jako martwych przepisów. Inną kwestią pozostaje pytanie o przyczyny takiego stanu rzeczy. Dotychczasowe doświadczenia związane z obowiązywaniem art. 72 ust. 1, art. 75 ust. 1 oraz art. 76 ust. 1 pokazują, że są one stosowane najczęściej, gdy potencjalny kandydat na funkcje wskazane w przywołanych przepisach przekroczy odpowiednio 67. albo 70. rok życia (art. 71 ust. 1 pkt 3) [Mirowska-Łoskot, *Nowi rektorzy ze starych układów ...*; Mirowska-Łoskot, *Jedyny rektor w Polsce z konkursu ...*]. Powołanie na uczelni publicznej rektora, prorektorów, kierownika jednostki organizacyjnej lub jego zastępców w drodze wyborów jest ograniczone bowiem w sposób następujący: bierne prawo wyborcze przysługuje nauczycielom akademickim zatrudnionym na uczelni jako w podstawowym miejscu pracy, którzy nie ukończyli 67. roku życia, a w przypadku osób posiadających tytuł profesora – 70. roku życia. Jednocześnie, zgodnie z art. 71 ust. 1 pkt 3a, wymóg zatrudnienia nie dotyczy kandydatów na rektora. Gwoli doprecyzowania – przed 1 października 2014 r., kiedy to weszła w życie nowela PSW z 11 lipca 2014 r., w PSW nie istniał art. 71 ust. 1 pkt 3a, natomiast bierne prawo wyborcze przysługiwało nauczycielom akademickim zatrudnionym na uczelni jako w podstawowym miejscu pracy, którzy nie ukończyli 65. roku życia. Nowelizacja PSW z 11 lipca 2014 r. naprawiła fatalne niedopatrzenie ustawodawcy w konstrukcji uprzednio obowiązującego art. 77 ust. 2 PSW,

który to brzmiał: „W uczelni publicznej rektor, prorektor, kierownik podstawowej jednostki organizacyjnej i jego zastępca nie mogą być wybrani do pełnienia tej samej funkcji na więcej niż dwie następujące po sobie kadencje”. Przepis ten – nie wiadomo, czy za sprawą niechlujstwa legislacyjnego, czy też celowego działania prawodawcy – umożliwiał powołanie na wymienione funkcje (po raz trzeci) w drodze konkursu tuż po zakończeniu dwóch następujących po sobie kadencji rektora, prorektora, kierownika podstawowej jednostki organizacyjnej lub jego zastępcy pochodzących z wyborów. Tym samym pozwalało to na wieloletnie sprawowanie rzeczonych funkcji przez te same osoby oraz petryfikację powstałych w sposób często naturalny układów zależności. W aktualnym brzmieniu art. 77 ust. 2 PSW określenie „wybrani” zostało trafnie zastąpione przez termin „powołani”.

Wymóg publikacji ogłoszeń o konkursie otwartym

Ust. 2 art. 118a PSW zawiera wymóg ogłaszania informacji o otwartych konkursach na stanowiska nauczycieli akademickich na stronach internetowych uczelni, urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego oraz ministra nadzorującego uczelnię, a także na stronach internetowych Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców, przeznaczonym do publikacji ofert pracy naukowców. Przywołany przepis wyraża zasadę otwartości naboru na stanowiska nauczycieli akademickich. Jej gwarancję stanowi m.in. jawność postępowania konkursowego czy wyznaczenie rozsądnego terminu na przyjmowanie zgłoszeń potencjalnych kandydatów. Art. 118a ust. 2 PSW nie przewiduje minimalnego terminu, jaki powinien upłynąć od daty ogłoszenia informacji o konkursie do dnia składania aplikacji przez zainteresowane osoby, wobec czego stosownej regulacji należy doszukiwać się w przepisach wewnątrzuczelnianych. Jak wykazał przeprowadzony przez zespół programu Watchdog.edu.pl monitoring obywatelski konkursów organizowanych w trybie art. 118a PSW – akty prawa wewnętrznego szkół wyższych najczęściej nie doprecyzowują wzmiankowanej kwestii. Niekiedy pewną wskazówkę dla organizatora konkursu może stanowić termin wskazany w różnego rodzaju okólnikach, wytycznych, które zazwyczaj drogą półoficjalną są przekazywane między jednostkami organizacyjnymi uczelni. Wypada nadmienić, że nie mają one charakteru prawnie wiążącego, co nie sprzyja rzecz jasna jakości standardów procedur konkursowych. W części badanych przypadków, nawet jeśli sygnalizowane wyżej zagadnienie doczekało się unormowania na poziomie statutu uczelni, uchwały senatu szkoły wyższej czy zarządzenia rektora, zauważalny jest bardzo krótki odstęp czasu pomiędzy datą ogłoszenia informacji o otwartym naborze a terminem składania zgłoszeń. Okres ten z reguły wynosi 14-30 dni. Nie sprzyja to pozyskaniu dużej liczby dobrych kandydatów spoza jednostki organizującej konkurs, którzy mogliby konkurować na równych zasadach z kandydatami związanymi dotychczas z tą jednostką. Warto w tym miejscu odnotować, że jedno z zaleceń w *Europejskiej Karcie Naukowca* i *Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* podpowiada, że czas pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku lub zaproszenia do zgłaszania kandydatur a ostatecznym terminem nadsyłania podań należy oszacować realistycznie.

Treść ogłoszenia o konkursie otwartym

Art. 118a ust. 2 PSW nie konkretyzuje, jakie informacje powinny stanowić obligatoryjną część ogłoszenia o konkursie otwartym. Nie przyjęto zatem w PSW rozwiązań znanych m.in. z ustawy o służbie

cywilnej sprzed nowelizacji z 30 grudnia 2015 r., która weszła w życie 23 stycznia 2016 r. (art. 28 ust. 2) [Stelina, *Ustawa o służbie cywilnej...*, s. 122-126], czy też ustawy o pracownikach samorządowych (art. 13 ust. 2) [Ćwiertniak i Książek, *Ustawa o pracownikach samorządowych....*, s. 543-547], w których znajduje się minimalny katalog wymagań, jakie powinno spełniać ogłoszenie o konkursie. Nie wypracowano swego ogólnopolskiego wzoru obwieszczenia konkursowego, który mógłby być pewną sugestią dla organizatorów procedur konkursowych. Zdaje się, że większość uczelni intuicyjnie rozpoznaje, jak powinna kształtować się treść takiego ogłoszenia. Nie brak jednak uchybień w tym zakresie, jak choćby wymaganie przedłożenia przez kandydata dokumentów z poprzedniego lub obecnego miejsca pracy (np. opinia pracodawcy), co może stawiać w dwuznacznej sytuacji osoby zainteresowane udziałem w konkursie, które nie mają przecież gwarancji korzystnego dla nich rozstrzygnięcia naboru na stanowisko nauczyciela akademickiego. Więcej – nawet w przypadku wygrania konkursu kandydat nie dysponuje rękojmią zatrudnienia go w szkole wyższej. Problematyka ochrony prawnej kandydatów na stanowiska nauczycieli akademickich na gruncie PSW i k.p. stanowi przedmiot rozważań w dalszej części opracowania, natomiast omówienie konkretnych mankamentów postępowań konkursowych w badanych szkołach wyższych zawiera inny artykuł autora w niniejszym raporcie [Brzuszczyk, *Nieprawidłowości w otwartych postępowaniach ...*, s. 156-189].

Bodaj największe zastrzeżenia co do treści ogłoszeń o konkursach otwartych na uczelniach budzi powszechny brak w nich dokładnego opisu wymaganej wiedzy i kwalifikacji, warunków pracy oraz uprawnień, w tym opisu perspektyw rozwoju zawodowego. Jest to jedna z rekomendacji zamieszczonych w *Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*. Dokument ten wskazuje także, że ogłoszenia w sprawie konkursów nie powinny być na tyle specjalistyczne, by zniechęcać odpowiednich kandydatów.

Coraz rzadszym zjawiskiem, jakkolwiek wciąż popularnym, jest problem profilowania ogłoszeń o konkursach pod konkretnego kandydata. Celniej tę kwestię oddaje określenie zaczerpnięte z języka potocznego, w którym zwykło się mówić o ustawionych konkursach [Reszka, *Ustawiony konkurs na uczelni?*]. Współcześnie pośredniej faworyzacji określonego kandydata można doszukać się prędzej niż w treści ogłoszeń w protokołach z posiedzeń komisji konkursowych powoływanych do rozstrzygnięcia otwartych konkursów na dane stanowiska. Jedynie sygnalizacyjnie godzi się wspomnieć o zjawisku dyskryminacji kandydatów ze względu na wiek w postępowaniach konkursowych na uczelniach. Pozornie jest ono niezauważalne. Na naruszenie zasady równego traktowania w ocenie kandydatów na stanowiska nauczycieli akademickich mogą wskazywać fragmenty protokołów z posiedzeń komisji konkursowych, w których wzmiankuje się o przerwach w przebiegu kariery kandydata czy „dojrzałym” wieku osoby uczestniczącej w konkursie jako swoistych przesłankach negatywnych. Znowu wypada odwołać się do *Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*, które zawierają rekomendacje, by w procesie doboru kadr wziąć pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów. Oprócz oceny ich ogólnego potencjału jako naukowców należy również uwzględnić ich kreatywność oraz poziom niezależności. Z kolei przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie powinny być krytykowane, lecz postrzegane jako ewolucja kariery, a w rezultacie jako potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców podążających wielowymiarową ścieżką kariery.

Pewne zdziwienie może budzić zamieszczenie w ust. 2 art. 118a PSW wymogu publikacji informacji o konkursach na stronach internetowych Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców, przeznaczonym do publikacji ofert pracy dla naukowców. Treść tej regulacji jest, wydaje się, wyrazem postulatów większej mobilności nauczycieli akademickich, w przeświadczeniu, że – jak to określił zrezygnował Stanisław Waltoś – „średniowieczny obyczaj peregrynacji akademickich oraz rzemieślników i artystów był transferem innowacji, inspiracją intelektualną, informowaniem, że to, co własne i w domu, nie musi być najlepsze” [Waltoś, *Perypetie z karierą naukową ...*; Waltoś i Rozmus, *Kariera naukowa w Polsce*, s. 38]. Mobilność pracowników akademickich w świetle niektórych badań sprzyja większej aktywności naukowej. I tak – „peregrynujący” naukowcy statystycznie piszą więcej książek czy zgłaszają dwa razy więcej wniosków patentowych niż ci nadmiernie przywiązani do swojego miejsca pracy [Knapińska, *Raport o mobilności naukowców*, s. 31]. Swojego sceptycyzmu wobec konstrukcji ust. 2 art. 118a PSW nie tai Hubert Izdebski: „Nie wiadomo (...), dlaczego informacje o konkursach dotyczących funkcji w uczelni publicznej normuje się w tym miejscu, a przede wszystkim dlaczego ma się ogłaszać je na europejskim portalu dla mobilnych naukowców (chyba że i w ten sposób chciano zachęcić nauczycieli akademickich do większej mobilności)” [Izdebski i Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym*].

Definicja i klasyfikacja konkursów

Słownikowo konkurs określa się jako „postępowanie mające na celu wybranie najlepszego kandydata na jakieś stanowisko” [Sobol, *Mały słownik języka polskiego*, s. 349]. Równoważną, choć nieco bardziej rozbudowaną definicję podaje literatura przedmiotu, określając konkurs jako „przewidzianą przez prawo lub przyjętą zwyczajowo w danej instytucji metodę selekcji, połączoną z biernym lub czynnym współzawodnictwem kandydatów, zmierzającą do wyłonienia osoby (osób) mającej najlepsze kwalifikacje i predyspozycje do zajmowania określonego stanowiska” [Duraj, *Procedura konkursowego doboru ...*, s. 80].

Literatura przedmiotu dokonuje podziału konkursów ze względu na różnego rodzaju kryteria [Duraj, *Podmioty związane z przeprowadzaniem ...*, s. 105-106]. Warto pokrótce omówić te najważniejsze. Ze względu na sposób selekcji kandydatów na dane stanowisko wyróżnia się konkursy jedno- i wieloetapowe. Jeśli idzie o te pierwsze – opierają się one głównie na analizie nadesłanych przez kandydatów dokumentów przez komisję konkursową. W przypadku konkursów wieloetapowych w ich kolejnych stadiach np. odbywa się test pisemny o charakterze zamkniętym lub otwartym (sprawdzający głównie zdolności analityczne) weryfikujący wiedzę merytoryczną kandydatów (twarde kompetencje), przeprowadza się z uczestnikami konkursu rozmowy kwalifikacyjne, sprawdza się umiejętności miękkie, np. poprzez testy psychologiczne. Konkursy otwarte na stanowiska nauczycieli akademickich na uczelniach najczęściej, niestety, sprowadzają się jedynie do oceny aplikacji kandydatów bez przeprowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej. Z punktu widzenia kręgu adresatów naboru konkursy dzielą się na wewnętrzne (zamknięte, dedykowane pracownikom jakiejś instytucji) i zewnętrzne (otwarte). Biorąc pod uwagę czas, na który ma być obsadzone stanowisko czy funkcja, wyodrębnia się konkursy organizowane cyklicznie (konkursy terminowe; w związku z określonym okresem zajmowania danego stanowiska czy też pełnienia funkcji) oraz te, w wyniku których powierza się wybranemu kandydatowi stanowisko/funkcję na czas nieokreślony (konkursy bezterminowe). Wreszcie – pod kątem prawnego obowiązku organizacji konkursu należy wymienić konkursy obligatoryjne (mamy w tym przypadku do czynienia z jasną dyrektywą prawodawcy w

przepisach, który zobowiązuje organizatora konkursu do jego wszczęcia), względnie obligatoryjne (umożliwiające odstępnie od wymogu przeprowadzenia postępowania konkursowego w okolicznościach przewidzianych przepisami prawa), fakultatywne (brak przymusu organizacji konkursu). Art. 118a PSW zasadza się na drugim z przedstawionych modeli – rozwiązaniu względnie obligatoryjnym, gdyż ust. 3 i 4 art. 118a PSW wskazują na grupy nauczycieli akademickich wyłączone spod wymogu uczestnictwa w naborze otwartym, natomiast na podstawie ust. 1 art. 118a PSW możliwe jest stworzenie definicji negatywnej zakresu podmiotowego adresatów tej regulacji. Obejmuje ona nauczycieli akademickich na uczelniach niepublicznych oraz tych na uczelniach publicznych zatrudnionych co najwyżej w połowie wymiaru czasu pracy.

Podmioty uczestniczące w postępowaniu konkursowym

Istotną funkcję w procedurze naboru pracowników w drodze konkursu otwartego pełnią dwa podmioty: organizator konkursu oraz komisja konkursowa. Organizatorem konkursu jest rektor, który ogłasza konkurs poprzez zamieszczenie stosownych informacji w miejscach, o których mowa w ust. 2 art. 118a PSW, oraz powołuje komisję konkursową. W praktyce czyni to najczęściej za pośrednictwem dziekana wydziału, na którym ma być zatrudniona osoba wybrana w konkursie. Komisja konkursowa, nieco niefortunnie nazywana wymiennie komisją rekrutacyjną czy komisją kwalifikacyjną, to grono osób, których zadaniem jest przeprowadzenie procedury konkursowej i wyłonienie najlepszego kandydata. Liczba członków komisji konkursowych, jak wskazują dokumenty udostępnione przez uczelnie na potrzeby monitoringu, wynosi najczęściej od trzech do siedmiu.

Regulacje wewnątrz-uczelniane w wielu przypadkach nie ustanawiają minimalnej wielkości składu komisji konkursowych. Brak stosownych w tym zakresie przepisów należy ocenić krytycznie, podobnie jak ustalenie na poziomie prawa wewnątrzuczelnianego niewielkiego minimalnego składu komisji (najczęściej trzyosobowego). Tryb powołania komisji konkursowych określają akty prawa wewnętrznego szkół wyższych. Najbardziej rozpowszechniony model funkcjonowania komisji konkursowej zakłada ustanowienie jej na czas trwania danego konkursu (*ad hoc*) – do rozstrzygnięcia konkretnego postępowania konkursowego. Inną praktyką jest powoływanie stałej wydziałowej komisji konkursowej. PSW nie normuje tej materii, pozostawiając uczelniom znaczną swobodę w wyborze modelu działania komisji konkursowej. Pożądane, by miała ona charakter ekspercki. Postulat ten w praktyce polskich szkół wyższych sprawdza się jedynie częściowo. Wynika to z niechęci organizatorów otwartych konkursów do zapraszania do udziału w pracach komisji konkursowej ekspertów zewnętrznych. Monitoring przeprowadzony przez ekspertów programu Watchdog.edu.pl wykazał, że żadna z badanych uczelni nie skorzystała ze wspomnianego rozwiązania. W badanych szkołach wyższych przyjęto „wewnątrzzakładowy model postępowania konkursowego, którego istotą jest ograniczenie procedury konkursowej wyłącznie do ram uczelni przed komisją konkursową powołaną przez rektora przy udziale władz jednostek organizacyjnych, w których komisje mają działać. Od rozstrzygnięcia podjętego przez komisję konkursową nie służy zatem żaden środek zaskarżenia” [Baran, *Komentarz do art. 118a ...*]. Należy zauważyć, że członkostwo ekspertów zewnętrznych w komisjach konkursowych powoływanych do rozstrzygnięcia konkursów otwartych na stanowiska nauczycieli akademickich to współcześnie już raczej międzynarodowy standard. Drugą główną okolicznością, która w jakimś stopniu może odbierać komisji konkursowej walor eksperckości, w związku z jej wewnątrzwydziałowym charakterem, jest, chcąc nie chcąc, ograniczona liczba fachowców w danej specjalności naukowej. Ocena dorobku naukowego kandydata w

takiej sytuacji jest poniekąd ułomna. Ramy niniejszego artykułu nie pozwalają na rozwinięcie spostrzeżeń dotyczących roli eksperta w otwartym postępowaniu konkursowym, stąd autor pragnie zwrócić uwagę, że zagadnienie to było przedmiotem jednego z opracowań w poprzednim raporcie zespołu programu Watchdog.edu.pl. Tekst ten dotyczył co prawda statusu prawnego eksperta w postępowaniu rekrutacyjnym na studia wyższe, znajduje on jednak w pewnym stopniu zastosowanie do sygnalizowanej wyżej kwestii [Brzuszczyk, *Status prawny eksperta ...*, s. 25-36]. Niektóre uczelnie uszczegóławiają w stosownych regulacjach wewnętrznych, kto z racji pełnionej funkcji wchodzi z urzędu w skład komisji konkursowej. Zazwyczaj są to: dziekan wydziału lub prodziekan ds. nauki, kierownik katedry/zakładu, w którym ma zostać zatrudniona osoba wybrana w konkursie, przedstawiciel związków zawodowych. Ponownie odwołując się do niezwykle użytecznej na gruncie powyższych rozważań *Europejskiej Karty Naukowca* i *Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*, warto zwrócić uwagę na zalecenie, by komisje konkursowe składały się z możliwie dużej liczby członków posiadających różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz aby wykazywały się równowagą płci. Nie mniej ważna jest rekomendacja, aby komisje konkursowe w miarę możliwości stosowały szeroką gamę praktyk doboru kandydatów, np. poprzez ocenę zewnętrznych ekspertów oraz bezpośrednie rozmowy z kandydatami.

Konflikt interesów a postępowanie konkursowe

Osobnego opracowania wymaga zjawisko konfliktu interesów – zarówno na kanwie postępowania konkursowego, jak i na płaszczyźnie szeroko pojętego sektora nauki i szkolnictwa wyższego. Zdaniem Mirosława Wyrzykowskiego konfliktem interesów nazywamy „układ wzajemnych wartości lub potrzeb, w którym wartości te wykluczają się bądź też realizacja jednych utrudnia realizację innych” [Wyrzykowski, *Pojęcie interesu społecznego ...*, s. 164]. Patrycja Suwaj z kolei wskazuje, że konflikt interesów „ma miejsce wówczas, gdy osoba pełniąca funkcję w administracji lub działająca w imieniu lub z upoważnienia organu administracji publicznej zobowiązana jest – w wyniku zewnętrznych okoliczności lub własnych działań – do podwójnej lojalności; zatem powinna realizować cele i podejmować działania, których jednoczesne osiągnięcie nie jest możliwe w pewnej sytuacji” [Suwaj, *Konflikt interesów w administracji...*, s. 45-46]. Art. 118 ust. 7 PSW jest jedyną regulacją w ustawie, która normuje problem konfliktu interesów: „Pomiędzy nauczycielem akademickim a zatrudnionym w tej samej uczelni jego małżonkiem, krewnym lub powinowatym do drugiego stopnia włącznie oraz osobą pozostającą w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli nie może powstać stosunek bezpośredniej podległości służbowej. Nie dotyczy to osób pełniących funkcje organów jednoosobowych uczelni, dla których ustawa przewiduje powoływanie ich w drodze wyborów”. Przepis ten nie odnosi się jednak wprost do otwartych konkursów, o których mowa w art. 118a PSW, choć zacytowany ust. 7 art. 118 PSW z perspektywy funkcjonalnej mógłby znaleźć zastosowanie do relacji między członkiem komisji konkursowej a kandydatem w konkursie. Istnieją, rzecz jasna, różnego rodzaju akty prawa miękkiego wypracowane przez uczelniane czy ministerialne zespoły do spraw dobrych praktyk akademickich, niemniej zagadnienie to powinno doczekać się również szerszego usystematyzowania w przepisach prawa powszechnie obowiązującego. Wprowadzenie regulacji, których celem jest zmniejszenie ryzyka wystąpienia konfliktu interesów, stanowi dopuszczalne ograniczenie prawa do pracy, które zostało wyrażone w art. 65 *Konstytucji RP* i w art. 10 k.p. [Nowik, *Komentarz do art. 118 ...*, s. 657-658].

Przeświadczenie, że to, co legalne nie musi być etyczne, nie jest podzielane w wystarczającym stopniu przez środowisko naukowe. Tak przynajmniej pokazuje lektura materiałów udostępnionych przez uczelnie na potrzeby tego raportu. Przykłady wystąpienia konfliktu interesów w trakcie konkretnych postępowań konkursowych zostały uwypuklone w innym tekście autora zamieszczonym w raporcie zespołu ekspertów Watchdog.edu.pl [Brzuszczyk, *Nieprawidłowości w otwartych postępowaniach ...*, s. 156-189].. Warto może zatem wspomnieć jedynie o najczęściej pojawiającej się ilustracji wyrażonego wyżej pesymistycznego zapatrywania. Mianowicie w przypadku komisji konkursowych widoczny jest problem zasiadania w nich promotorów prac magisterskich czy doktorskich kandydatów uczestniczących w konkursie otwartym. Często ma to miejsce w związku z udziałem w konkursie podopiecznego kierownika katedry czy zakładu. W niektórych z badanych na potrzeby tego raportu szkół wyższych było to wręcz niepisana praktyką [Mikułowski, *Faworytyzm i protekcja ...*; Kijowski i Suwaj, *Patologie w administracji publicznej*, s. 441-462]. Coraz rzadziej natomiast odnotowuje się przypadki uczestnictwa w pracach komisji konkursowych członków rodzin kandydatów. Można byłoby takich sytuacji unikać, gdyby w większym stopniu korzystano z instytucji wyłączenia się osób zasiadających w komisjach z dokonywania oceny kandydatów w konkursach, do których zgłosili się np. członkowie ich rodzin [zob. art. 27 *Kodeksu postępowania administracyjnego* (dalej: k.p.a.)]. W celu zapobiegnięcia konfliktowi interesów niewielka liczba badanych uczelni zobowiązuje członków komisji konkursowych do złożenia odpowiednich oświadczeń tuż po tym, gdy zapoznają się z nazwiskami kandydatów.

Granice ochrony prawnej kandydatów w konkursach na stanowiska nauczycieli akademickich – związanie rektora rozstrzygnięciem komisji konkursowej a prawna ochrona (ekspektatywy) zatrudnienia

Bodaj najbardziej węzłowym zagadnieniem ze sfery problematyki otwartych konkursów jest próba ustalenia zakresu ochrony prawnej kandydatów. Trudności w ocenie tej materii wzmagają rozbieżności interpretacyjne obecne w literaturze przedmiotu (zarówno wśród przedstawicieli doktryny prawa pracy, jak i prawa nauki). Wyróżnić należy trzy grupy, z punktu widzenia których rozważana będzie kwestia gwarancji ochronnych dla osób aplikujących w ramach otwartego naboru. Są to: kandydaci, których zgłoszenia zostały odrzucone z przyczyn formalnych; kandydaci niewybrani w konkursie na podstawie przesłanek merytorycznych; osoby wybrane w konkursie – mające rekomendację komisji konkursowej.

PSW milczy na temat ewentualnej procedury odwoławczej dedykowanej dwóm pierwszym grupom. Jedynie zaś niewielka liczba szkół wyższych w przepisach prawa wewnętrznego (zazwyczaj w statutach uczelni) przewiduje możliwość wniesienia środka odwoławczego do rektora. Więcej – odmowa przez rektora uwzględnienia potencjalnego odwołania jest w istocie arbitralna, niepodlegająca zaskarżeniu do sądu pracy. Niedopuszczenie kandydata do kolejnych etapów konkursu przez komisję konkursową w świetle obowiązujących „niemych” przepisów prawa powszechnego i w zdecydowanej większości przypadków prawa wewnątrzuczelnianego nie jest obwarowane wymogiem sporządzenia jakiegokolwiek uzasadnienia. Ten stan rzeczy nie powinien być dalej sankcjonowany. Zasadnie Tomasz Duraj postuluje odejście od tego modelu, który jest obciążony wadą woluntaryzmu. W jego mniemaniu „negatywne rozstrzygnięcie komisji konkursowej wymaga pisemnego uzasadnienia, które wraz z decyzją powinno być doręczone kandydatowi niedopuszczonemu do udziału w konkursie” [Duraj, *Procedura konkursowego...*, s. 90].

Nie lepiej kształtuje się sytuacja prawna kandydatów niewybranych w konkursie po ich negatywnym zaopiniowaniu przez komisję konkursową. Cenne byłoby przyjęcie również w ich przypadku wymogu przedstawienia przez komisję konkursową możliwie wszechstronnego wyjaśnienia motywów rozstrzygnięcia odmownego. Wreszcie – nawet kandydat wybrany w konkursie nie ma gwarancji przyjęcia do pracy po uprzedniej pozytywnej rekomendacji komisji konkursowej. Idzie tu o ochronę tzw. ekspektatywy prawa do zatrudnienia. Rektor jako pracodawca nie może być bezwzględnie związany opinią komisji konkursowej – wynika to z samej istoty jego uprawnień. Krzysztof Baran zauważa, że „rektor uczelni publicznej, mając formalne uprawnienia podmiotu reprezentującego pracodawcę, jest znacznie ograniczony w zakresie wykonywania jego uprawnień, gdyż – w wypadkach, w których przepisy przewidują obligatoryjne postępowanie konkursowe – nie może np. nawiązywać stosunków pracy z nauczycielami akademickimi z własnej inicjatywy, jak również zatrudniać w tym charakterze innych kandydatów niż wyłonionych przez komisję konkursową i przedstawionych przez podstawowe jednostki organizacyjne” [Baran, *Komentarz do art. 118a*]. Pogląd ten znajduje zresztą potwierdzenie choćby w orzecznictwie Sądu Najwyższego: „Z samego faktu zajęcia pierwszego miejsca (wygrania konkursu) lub spełnienia wymagań konkursowych nie można wyprowadzać obowiązku zatrudnienia kandydata na stanowisku objętym konkursem. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 21 stycznia 2003 r. [I PK 105/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 229], „przyjęcie takiego poglądu równałoby się przekazaniu komisji konkursowej, będącej ciałem doradczym, kompetencji do zatrudniania” [wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 10 maja 2012 r., sygn. akt II PK 199/11, Baza Orzeczeń Sądu Najwyższego (dalej: BOSN)]. W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy stwierdził: „Brak materialnoprawnej podstawy do żądania przez pracownika uczelni wyższej mianowania na stanowisko profesora nadzwyczajnego, a także brak roszczenia o wszczęcie i zakończenie postępowania w tym zakresie. W rezultacie, pomimo dopuszczalności drogi sądowej rozpoznania takich roszczeń są one nieuzasadnione, jako niemające podstawy prawnej” [wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 5 czerwca 2014 r., sygn. akt I PK 307/13, BOSN]. Niemniej, jak uznał Sąd Najwyższy: „Ocena prawna, zgodnie z którą powódce nie przysługiwało materialnoprawne roszczenie o zatrudnienie jej na stanowisku profesora nadzwyczajnego, czego rezultatem jest bezprzedmiotowość badania prawidłowości stosowania wobec niej przepisów dotyczących przesłanek i procedury mianowania na to stanowisko, nie oznacza, że nie mogła i nie może ona wywodzić innych roszczeń z ewentualnej niezgodności z prawem postępowania kwalifikacyjnego, tj. warunków i procedury doboru pracownika na stanowisko. W szczególności dotyczy to uznania, że miały one charakter dyskryminujący albo naruszały godność lub inne określone dobro osobiste pracownika, co umożliwiłoby dochodzenie związanych z tymi naruszeniami roszczeń” [wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 10 maja 2012 r., sygn. akt II PK 199/11, BOSN].

Rangę oceny kwalifikacyjnej dokonanej przez komisję konkursową dla rektora pracodawcy można – pamiętając naturalnie, że rozpatrywany jest tu stosunek zatrudnienia, a nie reżim k.p.a. – zestawić z rolą, jaką odgrywa rozstrzygnięcie komisji habilitacyjnej dla rady wydziału czy znaczeniem oceny dokonanej przez komisję egzaminacyjną dla komisji rekrutacyjnej. Innymi słowy – nie ma tu mowy o związaniu organu rekomendacją zespołu ekspertów, jednak opinia ta ma szczególnie doniosły charakter pod kątem osobliwości sektora nauki i szkolnictwa wyższego [Brzuszczyk, *Status prawny...*, s. 31-32]. Osobnym zagadnieniem pozostaje specyfika wykonywania zawodu twórczego, za jaki uchodzi bez wątpienia praca nauczyciela akademickiego czy pracownika jednostki

badawczo-naukowej, „w stosunku do których uprawnienia dyrektywne pracodawcy ulegają istotnemu ograniczeniu i którymi nie jest on w stanie z reguły merytorycznie kierować” [Duraj, *Koncepcja „autonomicznego podporządkowania”* ... s. 102-103].

Skutki prawne wadliwie przeprowadzonego postępowania konkursowego

Art. 118a ust. 1 PSW wskazuje, że tryb i warunki postępowania konkursowego określa statut szkoły wyższej. Do interesujących wniosków prowadzi analiza przepisów PSW pod kątem konsekwencji prawnych braku lub wadliwego uregulowania w statucie uczelni procedury konkursowej czy też przeprowadzenia naboru otwartego w sposób niewłaściwy. Istotna jest tu odpowiedź na pytanie, czy to *prima facie* poważne naruszenie prawa skutkuje nieważnością umowy o pracę (mianowania) zawartej z kandydatem wybranym w konkursie. Odpowiedź ta jest negatywna. Zgodnie z art. 109 PSW nauczycielem akademickim może zostać osoba, która: posiada kwalifikacje określone w ustawie (pkt 1), ma pełną zdolność do czynności prawnych (pkt 2), nie została ukarana prawomocnym wyrokiem sądowym za przestępstwo umyślne (pkt 3), nie została ukarana karą dyscyplinarną w postaci pozbawienia prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na stałe lub na czas określony (pkt 4), korzysta z pełni praw publicznych (pkt 5). Wśród wymienionych wyżej przesłanek, które składają się na zamknięty katalog, nie wskazano kryterium wyboru w otwartym konkursie. Co za tym idzie – trudno mówić w odniesieniu do rozpatrywanego wyżej problemu o skutecznym mechanizmie naprawczym. Jednak jak pisze Walerian Sanetra – „inną kwestię stanowi możliwość kwestionowania w postępowaniu sądowym sposobu przeprowadzenia konkursu i domagania się ustalenia jego nieważności, którą należy uznać za dopuszczalną” [Sanetra, *Komentarz do art. 118a, s. 259-260*]. Krzysztof Baran wskazuje z kolei, że „w literaturze prawa pracy spotyka się zarówno stanowisko, że nawiązanie zatrudnienia bez przeprowadzenia obowiązkowego konkursu jest nieważne, jak i pogląd, zgodnie z którym zaniechanie przeprowadzenia postępowania konkursowego lub uchybienie jego wymogom nie wpływa bezpośrednio na byt nawiązanego w ten sposób stosunku pracy. W myśl drugiego stanowiska, które należy zaakceptować, zatrudnienie takie trzeba uznać za skutecznie zawarte i funkcjonujące w obrocie prawnym dopóty, dopóki nie zostanie z niego prawidłowo wyeliminowane” [Baran, *Komentarz do art. 118a...*]. Jednocześnie ten sam autor dodaje: „Unieważnienie konkursu jest możliwe jedynie wówczas, gdy wykaże się związek funkcjonalny pomiędzy stwierdzonymi nieprawidłowościami w postępowaniu konkursowym a ich wpływem na wynik konkursu. Innymi słowy, należy wykazać, że rodzaj i zakres tych nieprawidłowości zdeterminował wynik konkursu, który byłby lub mógłby być inny, gdyby wskazane uchybienia nie miały miejsca. Wykazanie, że zatrudnienie pracownika nastąpiło wbrew wymaganiom konkursu stanowi podstawę do rozwiązania zawartego w ten sposób stosunku pracy” [tamże].

Podsumowanie

Reasumując, obecne rozwiązania prawne dotyczące ochrony kandydatów w konkursach otwartych na stanowiska nauczycieli akademickich wydają się niewystarczające. Jest to m.in. rezultat jedynie ogólnikowo nakreślonej instytucji konkursu w art. 118a PSW oraz milczenia ustawodawcy w zakresie środków zaskarżenia przysługujących osobie uczestniczącej w konkursie. Stanowi to realny problem zwłaszcza w przypadku odrzucenia przez komisję konkursową aplikacji kandydata z przyczyn formalnych. Brak gwarancji prawa do skutecznego środka odwoławczego, uregulowanego choćby na poziomie statutu uczelni, nie pozwala na odpowiednią reakcję

organizatora konkursu nawet w przypadkach rażących nieprawidłowości po stronie komisji konkursowej. Jedyne niewielka część szkół wyższych przewiduje w przepisach prawa wewnętrznego jakąś formę ścieżki odwoławczej. Niniejszy artykuł stanowi próbę ukazania pewnej podbudowy teoretycznej dla rozważań podjętych przez autora w innym jego tekście w raporcie zespołu Watchdog.edu.pl – w opracowaniu będącym swoistym podsumowaniem przeprowadzonego obywatelskiego monitoringu postępowań konkursowych na uczelniach publicznych [Brzuszcza, *Nieprawidłowości w otwartych postępowaniach ...*, s. 156-189].

Przemysław Brzuszcza

Bibliografia

- Baran K.W. (red.), *Akademickie prawo pracy*, Warszawa 2015.
- Baran K.W., *Komentarz do art. 118a ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, w: tegoż (red.), *Akademickie prawo pracy*, LEX 2015
- Baran K.W. (red.), *Prawo urzędnicze. Komentarz*, Warszawa 2014.
- Bocheńska A., *Zatrudnienie i ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, Warszawa 2014.
- Brzuszcza P., *Dystrybucja świadczeń dla doktorantów. Aspekty prawne* w: Pawłowski R., Rafalska D., Watchdog.edu.pl #3. *Jak instytucje publiczne wspierają doktorantów*, Warszawa 2016.
- Brzuszcza P., *Kierunki orzecznictwa w sprawach dotyczących otwartego naboru na stanowiska w instytucjach publicznych* w: Pawłowski R., Rafalska D. (red.), Watchdog.edu.pl #5. *Otwarte i uczciwe konkursy na stanowiska nauczycieli akademickich – reguła czy wyjątek?*, Warszawa 2016.
- Brzuszcza P., *Nieprawidłowości w otwartych postępowaniach konkursowych na stanowiska nauczycieli akademickich* w: Pawłowski R., Rafalska D. (red.), Watchdog.edu.pl #5. *Otwarte i uczciwe konkursy na stanowiska nauczycieli akademickich – reguła czy wyjątek?*, Warszawa 2016.
- Brzuszcza P., *Status prawny eksperta w postępowaniu rekrutacyjnym na studia wyższe* w: Pawłowski R., Rafalska D. (red.), Watchdog.edu.pl #4. *Czy gorsi kandydaci wypierają lepszych podczas rekrutacji na drugi i trzeci stopień studiów?*, Warszawa 2016.
- Czuryk M., Karpiuk M., Kostrubiec J. (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym po nowelizacji. Komentarz praktyczny*, Warszawa 2015.
- Ćwiertniak B.M., Książek D., *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz do art. 13* w: Baran K.W. (red.), *Prawo urzędnicze. Komentarz*, Warszawa 2014,
- Drobny W., Mazuryk M., Zuzankiewicz P., *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2012.
- Duraj T., *Koncepcja „autonomicznego podporządkowania” – konflikt pomiędzy autonomią pracownika a jego podporządkowaniem pracodawcy*, w: Skąpski M., Ślęzak K. (red.), *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. XIX Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – Poznań 15-17 maja 2013 r.*, Poznań 2014.
- Duraj T., *Konkurs na stanowiska kierownicze – wybrane problemy prawne*, „Humanizacja Pracy” 2002, nr 4.
- Duraj T., *Podmioty związane z przeprowadzaniem konkursów na stanowiska kierownicze – problematyka prawna*, „Zeszyty Prawnicze” 2012, nr 12/2.
- Duraj T., *Pojęcia i klasyfikacja konkursów na stanowiska kierownicze*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 12.
- Duraj T., *Procedura konkursowego doboru kadr kierowniczych. Problematyka prawna*, „Zeszyty Prawnicze” 2012, nr 12/3.
- Izdebski H., Zieliński J.M., *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Warszawa 2015.
- Kijowski D., Suwaj P.J. (red.), *Patologie w administracji publicznej*, Warszawa 2009.
- Knapieńska A., *Raport o mobilności naukowców*, „Forum Akademickie” 2010, nr 12.
- Łętowska E., *Dobro wspólne – władza – korupcja* w: Popławska E. (red.), *Dobro wspólne – władza – korupcja. Konflikt interesów w życiu publicznym*, Warszawa 1997.
- Mirowska-Łoskot U., *Nowi rektorzy ze starych układów. Konkursów na uczelniach nie ma*, „Dziennik Gazeta Prawna”, 10 marca 2016 r.
- Mikułowski W., *Faworytyzm i protekcja przy naborze i obsadzaniu stanowisk w polskiej administracji. Przyczyny i konsekwencje* w: Kijowski D., Suwaj P.J. (red.), *Patologie w administracji publicznej*, Warszawa 2009.
- Mirowska-Łoskot U., *Jedyny rektor w Polsce z konkursu: Obiecał uczelni pot i łyż. I wygrał*, wywiad z Krzysztofem Knapikiem, „Dziennik Gazeta Prawna”, 15 maja 2015 r.
- Muszański W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2015.
- Nowak P., *Hodowanie troglodytów. Uwagi o szkolnictwie wyższym i kulturze masowej człowieka współczesnego*, Warszawa 2014.
- Nowik P., *Komentarz do art. 118 w: Pyter M. (red.), Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Warszawa 2012
- Nussbaum M.C., *Nie dla zysku. Dlaczego demokracja potrzebuje humanistów*, Warszawa 2015.
- Pilich M., *Ustawa o systemie oświaty. Komentarz*, Warszawa 2015.

- Pyter M. (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Warszawa 2012.
- Reszka P.R., *Ustawiony konkurs na uczelni? Uniwersytet nie zaprzecza*, „Gazeta Wyborcza”, 21 października 2013 r.
- Rycak A., Rycak M., Stelina J., *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2013.
- Sanetra W. (red.), *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, Warszawa 2015.
- Sanetra W., Wierzbowski M. (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Warszawa 2013.
- Sobol E. (red.), *Mały słownik języka polskiego*, Warszawa 2000.
- Stelina J., *Stosunek służbowy* w: Kuczyński T., Mazurczak-Jasińska E., Stelina J., *System prawa administracyjnego*, Hauser R., Niewiadomski Z., Wróbel A. (red. serii), t. 11, Warszawa 2011.
- Stelina J., *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz do art. 28*, w: Baran K.W. (red.), *Prawo urzędnicze. Komentarz*, Warszawa 2014.
- Szablowska-Juckiewicz M., *Nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim* w: Sanetra W. (red.), *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, Warszawa 2015.
- Suwaj P.J., *Konflikt interesów w administracji publicznej*, Warszawa 2009.
- Waltoś S., *Perypetie z karierą naukową w Polsce – kilka wstępnych refleksji na tle klasycznych modeli tejże kariery* w: Waltoś S., Rozmus A. (red.), *Kariera naukowa w Polsce. Warunki prawne, społeczne i ekonomiczne*, Warszawa 2012.
- Waltoś S., Rozmus A. (red.), *Kariera naukowa w Polsce. Warunki prawne, społeczne i ekonomiczne*, Warszawa 2012.
- Wronkowska S., *Zasady przyzwoitej legislacji w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego* w: Zubik M. (red.), *Księga XX-lecia orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego*, Warszawa 2006.
- Wronkowska S., Zieliński M., *Komentarz do zasad techniki prawodawczej z dnia 20 czerwca 2002 r.*, Warszawa 2012.
- Wyrzykowski M., *Pojęcie interesu społecznego w prawie administracyjnym*, Warszawa 1986.
- Zieliński M., *Wykłady prawa. Zasady, reguły, wskazówki*, Warszawa 2011.
- Zubik M. (red.), *Zapobiegania konfliktowi interesów w III RP*, Warszawa 2003.

**Opracowanie przygotowano na potrzeby projektu pod nazwą:
„Monitoring otwartych konkursów na zatrudnienie nauczycieli akademickich”.**

Tekst wykorzystano w publikacji: *Watchdog.edu.pl #5. Otwarte i uczciwe konkursy na stanowiska nauczycieli akademickich – reguła czy wyjątek?*, R. Pawłowski i D. Rafalska (red.), Fundacja FPS, Warszawa 2016, ISBN 978-83-931991-9-8, Uznanie autorstwa – na tych samych warunkach 3.0 Polska

WATCHDOG.EDU.PL

Monitoring otwartych konkursów
na zatrudnienie nauczycieli akademickich



Monitoring jest współfinansowany z Funduszy EOG
w ramach programu Obywatele dla Demokracji

