

**Beata Rutkowska**  <https://orcid.org/0000-0002-1920-8261>

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

## TERMIN WYPOWIEDZENIA UMOWY O PRACĘ ZAWARTEJ Z NAUCZYCIELEM AKADEMICKIM

### Abstract

#### Termination date of an academic teacher's employment contract

The subject of the article is the termination date of an academic teacher's employment contract. The Law on Higher Education and Science binds this date to the end of the semester. While the regulation provided for in the pragmatics allows for a precise determination of the end of the summer semester (30 September), it does not provide grounds for an unambiguous determination of the end of the winter semester. This is confirmed by the differing views of the doctrine on the matter and the practice, as well as the first statements of the judicature. The interpretative dispute boils down to whether the end of the winter semester is determined at the university level or has been uniformly defined in the Law on Higher Education and Science. In view of the significant discrepancies in interpretation and the objections raised to the various positions taken in this dispute, it seems justified to call for a clearer regulation of when the end of the winter semester falls, so that the termination date of an academic teacher's employment contract does not raise any doubts.

**Słowa kluczowe:** umowa o pracę, wypowiedzenie umowy o pracę, termin wypowiedzenia, koniec semestru, nauczyciel akademicki, szkolnictwo wyższe

**Keywords:** employment contract, termination of employment contract, date of termination, end of semester, academic teacher, higher education

**ASJC:** 3308, **JEL:** K31

### Wstęp

Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2023, poz. 1465 tekst jedn., dalej: „Kodeks pracy”, „k.p.”) wypowiedzenie stanowi jeden ze sposobów rozwiązania umowy o pracę. Wśród elementów konstrukcyjnych tej czynności prawnej można wyróżnić – obok oświadczenia woli jednej ze stron stosunku pracy o wypowiedzeniu umowy o pracę i okresu wypowiedzenia – termin wypowiedzenia rozumiany jako ostatni dzień okresu wypowiedzenia, po upływie którego następuje rozwiązanie umowy o pracę (Świątkowski 2006,

s. 150). W powszechnym modelu zatrudniania pracowników termin wypowiedzenia jest wprost uregulowany w Kodeksie pracy i na ogół nie budzi sporów interpretacyjnych. W myśl art. 30 § 2<sup>1</sup> k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. Oznacza to, że jeżeli wypowiedzenie nie jest składane w sobotę (przy okresie wypowiedzenia liczonym w tygodniach) lub w ostatnim dniu miesiąca (przy okresie wypowiedzenia liczonym w miesiącach), rozwiązanie umowy o pracę zostaje przesunięte w czasie do soboty lub ostatniego dnia miesiąca. W konsekwencji prowadzi to do wydłużenia okresu zatrudnienia – niekiedy o prawie tydzień lub miesiąc. Judykatura dopuszcza także wywołanie podobnego skutku prawnego przez same strony umowy o pracę. W wyroku z dnia 21 lutego 2019 roku (I PK 243/17, LEX nr 2623735) Sąd Najwyższy nie wykluczył możliwości ograniczenia w umowie o pracę terminu wypowiedzenia do jednego dnia w roku kalendarzowym, jeśli przypada on w ostatnim dniu miesiąca, i co za tym idzie, dopuścił możliwość znacznego przesunięcia w czasie momentu rozwiązania umowy o pracę. W najbardziej skrajnym przypadku może chodzić nawet o jedenaście miesięcy (szerzej na temat tego wyroku zob. Rutkowska 2021, s. 371–382).

Kodeksowy termin wypowiedzenia ma bardzo szeroki zakres odniesienia, jednak nie jest stosowany wobec wszystkich pracowników. Część pragmatyk przewiduje inny termin wypowiedzenia, który na podstawie art. 5 k.p. ma zastosowanie na zasadzie regulacji wyprzedzającej (*lex specialis derogat legi generali*). Z taką sytuacją mamy do czynienia m.in. w przypadku ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2023, poz. 742 tekst jedn. ze zm., dalej: „Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce”, „p.s.w.n.”). Z jednej strony ustawa ta nie zawiera innego niż kodeksowy terminu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z pracownikiem niebędącym nauczycielem akademickim, co powoduje, że ma do niego zastosowanie art. 30 § 2<sup>1</sup> k.p. (zgodnie z art. 5 k.p. i art. 147 ust. 1 p.s.w.n.). Z drugiej strony jednak w odniesieniu do nauczyciela akademickiego przewiduje szczególną regulację w tym przedmiocie.

Celem niniejszego opracowania jest poddanie analizie terminu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z nauczycielem akademickim. Temat ten zasługuje na uwagę nie tylko ze względu na jego niewątpliwie dużą doniosłość prawną (ustalenie momentu ustania zatrudnienia na uczelni). Jest on istotny także – a może przede wszystkim – z tego powodu, że inaczej niż w przypadku kodeksowego terminu wypowiedzenia na gruncie Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce nie ma pełnej zgodności poglądów doktryny co do tego, kiedy dokładnie następuje rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej z nauczycielem akademickim, a powstały na tym tle spór interpretacyjny wpływa na praktykę stosowania wypowiedzenia. Prowadzone dalej rozważania skupiają się właśnie na wskazanym sporze interpretacyjnym.

## **1. Sposób uregulowania terminu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z nauczycielem akademickim w Prawie o szkolnictwie wyższym i nauce**

W szkolnictwie wyższym termin wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z nauczycielem akademickim tradycyjnie wiąże się z przebiegiem roku akademickiego. Uchwalona po transformacji

ustrojowej ustawy z dnia 12 września 1990 roku o szkolnictwie wyższym (Dz.U. 1990, nr 65, poz. 385 ze zm., dalej: „ustawa o szkolnictwie wyższym”) stanowiła w art. 98, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem następuje z końcem roku akademickiego<sup>1</sup>. Kolejna pragmatyka – ustawa z dnia 27 lipca 2005 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. 2017, poz. 2183 tekst jedn. ze zm., dalej: „Prawo o szkolnictwie wyższym”, „p.s.w.”) – przyjęła w art. 128, że w przypadku nauczyciela akademickiego rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru<sup>2</sup>. Także w obecnie obowiązującej ustawie – Prawie o szkolnictwie wyższym i nauce – przewiduje się w art. 123 ust. 3, że rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru, z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Jak widać, już od dłuższego czasu (tj. od wejścia w życie Prawa o szkolnictwie wyższym w dniu 1 września 2005 roku) termin wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z nauczycielem akademickim przypada na koniec semestru. Termin ten dotyczy nie tylko wypowiedzenia złożonego przez szkołę wyższą, lecz także dokonania tej czynności prawnej przez samego nauczyciela akademickiego. Taki sposób uregulowania terminu wypowiedzenia, odbiegający od wspomnianego na wstępie rozwiązania przyjętego w Kodeksie pracy, wynika ze specyfiki pracy nauczyciela akademickiego i służy interesom zarówno jego samego, jak i uczelni. Z jednej strony chroni bowiem nauczyciela akademickiego przed utratą pracy w trakcie semestru, co utrudniłoby mu, a może nawet uniemożliwiło, znalezienie nowej pracy na innej uczelni (rekrutacja odbywa się na ogół w ujęciu semestralnym, a niekiedy rocznym). Z drugiej strony chroni szkołę wyższą przed odejściem z pracy nauczyciela akademickiego, zanim nie zrealizuje on przydzielonych mu na dany semestr zajęć dydaktycznych (podobnie Bocheńska et al. 2021). Pozwala to uniknąć dezorganizacji procesu dydaktycznego i konieczności poszukiwania nowego nauczyciela, który przejąłby dane zajęcia w trakcie semestru. W tym kontekście można stwierdzić, że omawiana regulacja pełni nie tylko funkcję ochronną, lecz także organizacyjną (Bocheńska et al. 2021).

Wyznaczenie terminu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z nauczycielem akademickim na koniec semestru sprawia, że szczególnego znaczenia nabiera ustalenie, kiedy dokładnie przypada ten dzień. Jest to istotne zwłaszcza z punktu widzenia zachowania (niezachowania) okresu wypowiedzenia i ewentualnego zastosowania art. 49 k.p. Zgodnie z tym przepisem w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. W tym kontekście ważne jest, żeby wypowiedzenie zostało złożone na tyle wcześnie, aby okres wypowiedzenia skończył się najpóźniej wraz z końcem semestru. Jeżeli okres wypowiedzenia upłynie przed końcem semestru, rozwiązanie stosunku pracy nastąpi dopiero wtedy, gdy skończy się semestr. Jeżeli natomiast koniec okresu wypowiedzenia złożonego w danym semestrze przypadnie po zakończeniu tego semestru, to rozwiązanie stosunku pracy

---

<sup>1</sup> Na gruncie ustawy o szkolnictwie wyższym stosunek pracy z nauczycielem akademickim nawiązywał się głównie na podstawie mianowania (art. 85 ust. 1). Także w odniesieniu do tej podstawy zatrudnienia przewidywano, że termin wypowiedzenia przypada na koniec roku akademickiego.

<sup>2</sup> Również w odniesieniu do mianowanego nauczyciela akademickiego przyjmowano, że terminem wypowiedzenia jest koniec semestru (zob. art. 123 ust. 2 p.s.w.).

nastąpi dopiero z końcem kolejnego semestru (podobnie Jędrzejewski 2019 oraz na gruncie Prawa o szkolnictwie wyższym postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2018 roku, I PK 58/17, LEX nr 3372976). Tym samym dojdzie do przedłużenia zatrudnienia na uczelni.

Wobec tak istotnego znaczenia ustalenia końca semestru dla określenia momentu rozwiązania umowy o pracę zawartej z nauczycielem akademickim uzasadnione jest pytanie, czy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce pozwala precyzyjnie wskazać, kiedy kończy się semestr. Wydaje się, że jedynie częściowo. Wynika to przede wszystkim z tego, że ustawodawca zastosował w pragmatyce pojęcie semestru, ale jednocześnie nie wyjaśnił tego terminu ani nie określił wprost, kiedy następuje jego koniec. Inaczej niż na gruncie wcześniejszych pragmatyk wyznaczył wprawdzie w sposób bezwzględnie obowiązujący (Leszczyński 2023) jednolite ramy czasowe roku akademickiego i liczbę semestrów (Dokowicz 2019), przyjmując w art. 66 p.s.w.n., że rok akademicki trwa od dnia 1 października do dnia 30 września i dzieli się na dwa semestry, a statut uczelni może przewidywać szczegółowy podział roku akademickiego w ramach semestrów, niemniej jednak regulacja ta umożliwia precyzyjne określenie tylko końca semestru letniego. Jest bowiem oczywiste, że skoro rok akademicki kończy się w dniu 30 września, to w tym samym dniu musi przypadać także koniec semestru letniego. Przepis ten nie daje natomiast podstaw do jednoznacznego określenia końca semestru zimowego.

O tym, że regulacja Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce jest mało czytelna w zakresie wyznaczenia końca semestru zimowego, świadczy rozbieżność poglądów doktryny w tej sprawie, a przede wszystkim praktyka obrotu prawnego. Nie bez znaczenia są także pierwsze wypowiedzi judykatury na ten temat.

## **2. Rozbieżność poglądów doktryny co do tego, kiedy przypada koniec semestru zimowego**

Interpretując art. 66 p.s.w.n., część doktryny wyraża pogląd, że ustawodawca przewidział wprawdzie, iż rok akademicki składa się z dwóch semestrów, ale nie wskazał precyzyjnie ich daty początkowej i końcowej (Jędrzejewski 2019; Leszczyński 2023). Oznacza to, że poszczególne uczelnie jako podmioty korzystające z autonomii same mogą określić, od kiedy do kiedy trwają poszczególne semestry (Jędrzejewski 2019; Zieliński 2023; podobnie, jak się wydaje, Żywolewska 2023). Podejmując decyzję w tym zakresie, nie muszą przy tym przewidywać podziału roku akademickiego na dwie równe części (połowy) (Balicki 2021; Leszczyński 2023; podobnie, jak się wydaje, Zieliński 2023). Semestry mogą być różnej długości, zwłaszcza gdy jest to uzasadnione szczególną organizacją kształcenia studentów (Balicki 2021). Tak jest zresztą na ogół w praktyce. Potwierdzają to wydawane co roku przez poszczególnych rektorów zarządzenia (postanowienia) w sprawie organizacji danego roku akademickiego. Tytułem przykładu – na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu w roku akademickim 2022/2023 semestr zimowy został zaplanowany na okres od 1 października 2022 roku do 19 lutego 2023 roku, a semestr letni – od 20 lutego do 30 września 2023 roku. Identyczne ramy czasowe semestru zimowego i letniego w roku akademickim 2022/2023 przyjęto na

Uniwersytecie Warszawskim i na Uniwersytecie Gdańskim, a na Uniwersytecie Jagiellońskim semestr zimowy został wyznaczony na okres od 1 października 2022 roku do 24 lutego 2023 roku, a semestr letni – od 25 lutego do 30 września 2023 roku. Podobnie wyglądają ramy czasowe semestrów w obecnym roku akademickim: na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika semestr zimowy zaplanowano na okres od 1 października 2023 roku do 19 lutego 2024 roku, a semestr letni – od 20 lutego do 30 września 2024 roku, na Uniwersytecie Warszawskim i na Uniwersytecie Gdańskim na okres od 1 października 2023 roku do 18 lutego 2024 roku i od 19 lutego do 30 września 2024 roku, a na Uniwersytecie Jagiellońskim na okres od 1 października 2023 roku do 25 lutego 2024 roku i od 26 lutego do 30 września 2024 roku.

Jak widać, także uczelnie w praktyce swojego działania wychodzą z założenia, że określenie ram czasowych semestrów jest objęte ich autonomią. Z podanych wyżej przykładów wynika, że semestr zimowy jest z reguły o kilka tygodni krótszy niż semestr letni, przy czym jego koniec jest wyznaczany na ten sam lub przybliżony dzień drugiej połowy lutego.

Powyższy sposób interpretacji art. 66 p.s.w.n., przyjmowany w szerokim zakresie w praktyce, nie wszystkich przekonuje. W doktrynie wyrażane jest także odmienne zapatrywanie, podkreślające znaczenie pojęcia „semestr” (Lekston 2020). Powołując się na etymologię tego wyrazu, wskazuje się mianowicie, że termin ten pochodzi z języka łacińskiego (*semestris*) i oznacza pół roku, a dokładnie sześć miesięcy: od *sex* – sześć i *mensis* – miesiąc (Lekston 2020). Tym samym dokonanie podziału roku akademickiego na dwa semestry jest równoznaczne z koniecznością wyodrębnienia dwóch półrocznych okresów. Wyznaczając te okresy, należy mieć na względzie ustalone w art. 66 p.s.w.n. ramy czasowe roku akademickiego. Skoro rok ten zaczyna się 1 października, to od tego dnia należy liczyć pierwszy okres półroczny. Mija on dokładnie 31 marca. Z kolei drugie półrocze rozpoczyna się w dniu następującym po 31 marca, czyli 1 kwietnia, a kończy wraz z upływem sześciu miesięcy, czyli 30 września. Dni 31 marca i 30 września stanowią więc daty końcowe semestrów w ramach roku akademickiego i co za tym idzie – w te dni przypada termin wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z nauczycielem akademickim (Lekston 2020; Bocheńska et al. 2021). Zgodnie z omawianym poglądem tak wyinterpretowany termin wypowiedzenia ma jednolity charakter i znajduje zastosowanie do ogółu nauczycieli akademickich. Inaczej niż na gruncie wcześniejszych pragmatyk, nie ma możliwości partykularnego wyznaczenia innych terminów wypowiedzenia w ramach poszczególnych uczelni.

Poza doktryną także judykatura zaczyna wypowiadać się na temat przewidzianego w Prawie o szkolnictwie wyższym i nauce końca semestru jako terminu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z nauczycielem akademickim. W wyroku z dnia 13 kwietnia 2021 roku (VIII Pa 11/21, LEX nr 3191731) Sąd Okręgowy w Łodzi przyjął, że koniec semestru następuje 31 marca i 30 września, niezależnie od wewnętrznych regulacji uczelni. Zdaniem Sądu za takim stanowiskiem przemawiają reguły interpretacyjne, zwłaszcza językowa (pojęcie „semestr” oznaczające pół roku należy interpretować jako połowę roku akademickiego) i celowościowa (terminem wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela akademickiego będą dni 31 marca oraz 30 września jako dni zakończenia semestru w podziale roku akademickiego). Za istotne uznano również to, że w przeciwieństwie do wcześniej obowiązującego Prawa o szkolnictwie wyższym obecna pragmatyka określa ramy czasowe roku akademickiego.

Poza powyższymi argumentami, zbliżonymi do tych przytoczonych na rzecz jednego ze stanowisk doktryny, Sąd Okręgowy w Łodzi podzielił także pogląd, że wskazane wyżej daty końca semestru (31 marca i 30 września) nie mogą być zmieniane. Dopuszczenie bowiem w art. 66 p.s.w.n. możliwości szczegółowego podziału roku akademickiego w ramach semestru nie oznacza, że rektorzy mogą zmieniać daty poszczególnych semestrów. Mogą jedynie w ramach ustawowych wyznaczonych na dzień 31 marca i 30 września doprecyzowywać czas trwania np. sesji poprawkowych. Ustalenia w tym zakresie powinny być postrzegane jako wewnątrzuczelniane porozumienia usprawniające mechanizm pracy szkoły wyższej. Tym samym podział roku akademickiego na semestry należy postrzegać w ujęciu organizacyjno-administracyjnym oraz *stricte* dydaktycznym (zob. uzasadnienie wyroku).

### **3. Koniec semestru zimowego jako termin wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z nauczycielem akademickim – objęty autonomią uczelni czy wolą samego ustawodawcy?**

W świetle przeprowadzonych wyżej rozważań widać, że spór interpretacyjny w zakresie dotyczącym terminu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z nauczycielem akademickim sprowadza się w istocie do odpowiedzi na zasadnicze pytanie: czy wskazanie tego terminu mieści się w obszarze autonomii uczelni, czy jest objęte wolą ustawodawcy wyrażoną w ustawie.

Uczelnia korzysta z autonomii, którą gwarantuje wprost art. 70 ust. 5 Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 ze zm.), a także art. 3 ust. 1 i art. 9 ust. 2 p.s.w.n. (np. Świstak 2022; Izdebski 2023). To, w połączeniu z określeniem jedynie ram czasowych roku akademickiego i liczby semestrów, bez wyraźnego wyjaśnienia tego pojęcia i precyzyjnego wskazania, kiedy przypada koniec semestrów, skłania część doktryny do twierdzenia, że ustalenie długości semestrów (i tym samym końca semestru zimowego) należy do autonomicznej decyzji uczelni. Dodatkowo może za tym przemawiać to, że Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce obejmuje zakresem swojej regulacji bardzo różne uczelnie, o różnym profilu, więc także w obszarze określenia ram czasowych semestrów (i co za tym idzie – wyznaczenia końca semestru zimowego) nie sposób wykluczyć potrzeby uwzględnienia specyfiki danej szkoły wyższej.

Powyższa interpretacja może budzić pewne wątpliwości, i to z kilku względów. W pierwszej kolejności należy zauważyć, że wyraźne wskazanie początku i końca roku akademickiego oraz jego podziału na dwa semestry, z pominięciem precyzyjnego wyznaczenia ich ram czasowych, niekoniecznie musi oznaczać pozostawienie uczelni swobody w kształtowaniu długości semestrów. Równie dobrze można przyjąć, że z regulacji tej wynika wymóg podziału roku akademickiego na dwa równe semestry (por. Zieliński 2023, który pisze o domniemaniu równości semestrów, choć jednocześnie czyni zastrzeżenie, że „tu już nie ma tak rygorystycznych reguł”). Istotne znaczenie ma też to, że przepis art. 66 p.s.w.n. wyraźnie obejmuje autonomią uczelni jedynie możliwość szczegółowego podziału roku akademickiego w ramach semestrów, a nie decydowania o długości semestrów. Poza tym omawiane stanowisko nie bierze pod uwagę dyrektyw wykładni językowej, na których opiera się z kolei drugi pogląd – o ustawowym określeniu jednolitego

terminu końca semestru zimowego. Zgodnie z językowymi regułami interpretacyjnymi „jeśli nie istnieje definicja legalna danego pojęcia, to należy mu nadać takie znaczenie, jakie ma ono w języku prawniczym, a w razie braku powszechnie akceptowanej definicji w orzecznictwie i doktrynie należy się odwołać do jego znaczenia potocznego” (Morawski 2014, s. 104). Odwołanie się do potocznego rozumienia semestru i powiązanie go z ustawowymi ramami czasowymi roku akademickiego wyznaczonymi na okres od 1 października do 30 września rzeczywiście pozwala dojść do wniosku analogicznego do drugiego z prezentowanych poglądów, czyli że rok akademicki dzieli się na dwa równe okresy kalendarzowe obejmujące po 6 miesięcy każdy i co za tym idzie – koniec semestru zimowego zawsze przypada 31 marca.

Choć powyższa interpretacja jest w pełni zgodna z dyrektywą języka potocznego, to jednak budzi wątpliwości z punktu widzenia skutków, do jakich by prowadziła. *Prima facie* mogłoby się wydawać, że przyjęcie podziału roku akademickiego na dwa równe semestry (okresy sześciomiesięczne) sprzyja równomiernemu i tym samym optymalnemu rozłożeniu procesu dydaktycznego (por. Leszczyński 2023, który również uznał za wysoce wskazane, „aby semestry składały się z równej liczby tygodni, w których prowadzone są zajęcia dydaktyczne”). Bardziej szczegółowa analiza pozwala jednak dostrzec, że tak wcale nie musi być. Nie można bowiem nie zwrócić uwagi na okresy wolne od zajęć dydaktycznych. W semestrze zimowym jest ich zdecydowanie mniej niż w semestrze letnim, w trakcie którego tradycyjnie przypada dłuższa przerwa wakacyjna. To powoduje, że kalendarzowo równy podział roku akademickiego na dwa półroczne okresy wcale nie oznacza równomiernego rozłożenia procesu dydaktycznego. Przeciwnie – uznanie, że semestr zimowy zawsze kończy się 31 marca, prowadzi do znacznego przeciążenia semestru letniego, w ramach którego zajęcia muszą zostać przeprowadzone w zdecydowanie krótszym czasie niż w semestrze zimowym. Nie sposób przyjąć, że taka intensyfikacja kształcenia nie ma przełożenia na obniżenie jego jakości. Z pewnością nie jest to bez znaczenia także dla nauczycieli akademickich (m.in. nierównomierne rozłożenie pracy, kumulacja obowiązków dydaktycznych w semestrze letnim).

Jak widać, także interpretacja oparta na dyrektywie języka potocznego ma słabą stronę – nie do końca przystaje do specyfiki roku akademickiego. Otwarte pozostaje pytanie, czy możliwa jest interpretacja, która pozwoliłaby wyodrębnić dwa równe semestry i jednocześnie uwzględniłaby specyfikę organizacji roku akademickiego. Może przy wyznaczaniu ram czasowych semestrów należałoby pominąć okresy wyłączone z procesu dydaktycznego? Tym samym punktem wyjścia dla obliczenia czasu trwania semestru zimowego i letniego byłby nie okres dwunastomiesięczny, lecz krótszy (w szczególności bez przerwy międzysemestralnej i wakacji letnich). Taka wykładnia odbiegałaby wprawdzie od potocznego rozumienia semestru jako okresu sześciomiesięcznego, ale byłaby dopuszczalna – w teorii prawa przewiduje się bowiem odejście od danego znaczenia w języku potocznym, gdy przemawiają za tym ważne względy (Morawski 2014, s. 99). W analizowanym przypadku taki powód stanowiłaby specyfika organizacji roku akademickiego.

Gdyby przyjąć powyższą interpretację, oznaczałoby to konieczność corocznego określania ram czasowych semestrów poprzez wykluczenie z danego roku akademickiego okresów bez zajęć dydaktycznych, a następnie dokonanie podziału pozostałego okresu na dwa równe semestry. W ten sposób uczelnia wyznaczałaby także koniec semestru

zimowego. Wydaje się zresztą, że w praktyce tak właśnie jest. Nie bez powodu uczelnie tak organizują rok akademicki, że semestr zimowy kończy w drugiej połowie lutego i co za tym idzie – jest w ujęciu kalendarzowym o kilka tygodni krótszy niż semestr letni. Wynika to zapewne właśnie z potrzeby zrównania okresów zajęć dydaktycznych w obydwu semestrach.

W świetle przeprowadzonych rozważań widać, że trudno jest jednoznacznie przesądzić, czy koniec semestru zimowego jest autonomicznie wyznaczany przez uczelnię, czy został jednolicie uregulowany w Prawie o szkolnictwie wyższym i nauce. Jak starano się wykazać, przyjmowane w doktrynie interpretacje mają swoje słabe i mocne strony. Nie ulega natomiast wątpliwości, że przedstawione rozbieżności interpretacyjne nie sprzyjają pewności prawa i pewności obrotu prawnego. Potwierdza to m.in. fakt, że *de lege lata* nie do końca wiadomo, czy powszechna praktyka autonomicznego wyznaczania końca semestru zimowego przez uczelnie jest zgodna z wolą ustawodawcy. W związku z powyższym należy postulować interwencję ustawodawcy w tym zakresie. Wydaje się ona tym bardziej potrzebna, że przedstawiony spór interpretacyjny ma negatywny wpływ na praktykę stosowania wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z nauczycielem akademickim.

## Bibliografia

- Balicki A. (2021) *Komentarz do art. 66 p.s.w.n.* [w:] A. Balicki, M. Pyter, B. Zięba, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa.
- Bocheńska A., Latos-Miłkowska M., Sierocka I., Lekston M. (2021) [pkt 20.5.3.3] *Status prawny nauczycieli akademickich* [w:] K.W. Baran, Z. Góral (red.), *Pragmatyki pracownicze*, Warszawa (seria: System Prawa Pracy, t. 11).
- Dokowicz M. (2019) *Komentarz do art. 66 p.s.w.n.* [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa.
- Izdebski H. (2023) *Komentarz do art. 3 p.s.w.n.* [w:] H. Izdebski, J. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa.
- Jędrzejewski T. (2019) *Komentarz do art. 123 p.s.w.n.* [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa.
- Lekston M. (2020) *Komentarz do art. 123 p.s.w.n.* [w:] K.W. Baran (red.), *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa.
- Leszczynski A. (2023) *Komentarz do art. 66 p.s.w.n.* [w:] A. Jakubowski (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa.
- Morawski L. (2014) *Zasady wykładni prawa*, Toruń.
- Rutkowska B. (2021) *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2019 r., I PK 243/17*, „Studia Iuridica Toruniensia”, t. 28.
- Świątkowski A. (2006) *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa.
- Świstak M. (2022) *Autonomia publicznych uczelni akademickich w Polsce*, Lublin.
- Zieliński J. (2023) *Komentarz do art. 66 p.s.w.n.* [w:] H. Izdebski, J. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa.
- Żywolewska K. (2023) *Komentarz do art. 123 p.s.w.n.* [w:] A. Jakubowski (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa.



## **Orzecnictwo**

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2019 roku, I PK 243/17, LEX nr 2623735.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2018 roku, I PK 58/17, LEX nr 3372976.

Wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 13 kwietnia 2021 roku, VIII Pa 11/21, LEX nr 3191731.

## **Akty prawa**

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. nr 78, poz. 483 ze zm.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2023, poz. 1465 tekst jedn.

Ustawa z dnia 12 września 1990 roku o szkolnictwie wyższym, Dz.U. 1990, nr 65, poz. 385 ze zm.

Ustawa z dnia 27 lipca 2005 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz.U. 2017, poz. 2183 tekst jedn.

Ustawa z dnia 20 lipca 2018 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz.U. 2023, poz. 742 tekst jedn. ze zm.