

Olsztyn, 22.05.2026 r.

L.dz. 30/2026

**JM Rektor UWM w Olsztynie**  
**dr hab. Jerzy Andrzej Przyborowski, prof. UWM**

W imieniu pracowników UWM w Olsztynie zwracamy się z prośbą o udzielenie wyjaśnień dotyczących dokumentu określającego zakres obowiązków pracowników badawczo-dydaktycznych oraz dydaktycznych. Jednocześnie wskazujemy, iż spotkanie pracowników Wydziału Humanistycznego UWM w Olsztynie z przedstawicielem Działu Prawnego UWM, które odbyło się w dniu 14 maja br., nie doprowadziło do usunięcia zgłaszanych wątpliwości | i zastrzeżeń co do treści oraz charakteru prawnego przedmiotowego dokumentu.

W punkcie 1 dokumentu dotyczącego obowiązków pracowników badawczo-dydaktycznych, w podpunktach b) i c), zawarto obowiązki polegające odpowiednio na „aplikowaniu i uczestniczeniu w realizacji projektów obejmujących badania naukowe i prace rozwojowe, finansowanych w trybie konkursowym przez zewnętrzne instytucje krajowe i zagraniczne” oraz na „współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym”. Obowiązki aplikowania i realizacji grantów oraz współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym znalazły się także w dokumencie dotyczącym pracowników dydaktycznych (podpunkt 1e i 1d). Jednocześnie w treści dokumentów nie wskazano wbrew użytej formule: „zgodnie z obowiązującymi przepisami” jakiegokolwiek podstawy prawnej uzasadniającej nałożenie tego rodzaju obowiązków, w szczególności nie powołano konkretnego aktu normatywnego ani przepisu statuującego taki obowiązek po stronie pracowników badawczo-dydaktycznych.

Należy podkreślić, iż wskazane wyżej obowiązki nie wynikają ani z przepisów ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, ani z treści zawartych z pracownikami umów o pracę, ani też z obowiązującego obecnie regulaminu pracy nauczycieli akademickich. Tym samym pozostają one poza formalnie określonym zakresem obowiązków pracowniczych.

Dodatkowo zapis zawarty w punkcie 1 b), nakładający jednocześnie obowiązek aplikowania o granty krajowe i zagraniczne oraz uczestniczenia w ich realizacji, należy uznać za szczególnie wadliwy i niedopuszczalny. Podobnie jak w przypadku postanowienia zawartego w punkcie 1 c), doszło bowiem do rozszerzenia zakresu obowiązków pracowniczych poprzez objęcie nim aktywności, które ze swojej istoty powinny stanowić przejaw dobrowolnej inicjatywy naukowej, a nie obligatoryjnego świadczenia pracowniczego.

Co więcej, w dotychczasowych analogicznych zapisach kryteriów oceny, które na skutek nakazu sądowego z dnia 3 listopada 2025 r. musiały zostać zmienione, posługiwano się spójnikiem „lub”, przewidującym alternatywny charakter wymagań. Tymczasem w piśmie dotyczącym zakresu obowiązków pracownika, pozostającym w oczywistej sprzeczności z obecnie obowiązującymi, zmienionymi kryteriami oceny, użyto spójnika „i”, który zgodnie z zasadami wykładni językowej oznacza konieczność łącznego spełnienia wszystkich wskazanych przesłanek.

Na zgłaszane w tym zakresie wątpliwości przedstawiciel Działu Prawnego UWM miał wskazać, iż spójnik „i” będzie interpretowany przez Władze UWM w Olsztynie w znaczeniu odpowiadającym spójnikowi „lub”. Tego rodzaju stanowisko należy uznać za niedopuszczalne

z punktu widzenia zasad prawidłowej wykładni językowej, zasady pewności prawa oraz standardów prawidłowej legislacji wewnętrznej. Pozostawienie przedmiotowego zapisu w obecnym brzmieniu prowadziłoby do przyjęcia obowiązku o charakterze obiektywnie niewykonalnym, również wobec osób pełniących funkcje kierownicze.

W analizowanym dokumencie wskazano ponadto, iż aktywności związane z prowadzeniem badań naukowych „mają być realizowane zgodnie z wytycznymi określonymi przez przewodniczącego rady naukowej dyscypliny/zespołu ds. dyscypliny i dziekana” (pkt 1), zaś obowiązkiem pracownika jest również „uczestniczenie w pracach organizacyjnych na rzecz uczelni/wydziału zgodnie z zapotrzebowaniem określonym przez Rektora, dziekana i bezpośredniego przełożonego” (pkt 6), jak również „wykonywanie innych zadań zleconych przez przełożonych” (pkt 15). Tego rodzaju nadmiernie ogólne, nieprecyzyjne i niejednoznaczne sformułowania, umożliwiające dowolne rozszerzanie zakresu obowiązków pracowniczych o bliżej nieokreślone i potencjalnie nieograniczone świadczenia, budzą poważne i uzasadnione obawy z punktu widzenia standardów prawidłowego kształtowania treści stosunku pracy oraz zasady pewności prawa. Ich zastosowanie może prowadzić do sytuacji, w której ocena wykonywania obowiązków przez pracowników będzie dokonywana w sposób dowolny, nierówny i potencjalnie dyskryminujący. Przyznanie przełożonym tak szerokiego zakresu uznaniowości wiąże się zatem z ryzykiem nadużywania kompetencji oraz naruszania praw pracowniczych.

Na pytanie dotyczące charakteru prawnego oraz rangi przedmiotowego dokumentu przedstawiciel Działu Prawnego UWM nie był w stanie udzielić odpowiedzi. Pracowników zobowiązano do podpisania dokumentu pod presją, bez przekazania jasnej informacji, czy stanowi on uszczegółowienie kryteriów oceny, a tym samym kolejny załącznik do regulaminu oceny UWM lub innego aktu wewnętrznego uczelni. Jeżeli dokument ten miałby pełnić funkcję załącznika do regulaminu oceny czy regulaminu pracy, powstaje wątpliwość, który z pozostałych ze sobą w sprzeczności dokumentów miałby zgodnie z intencją władz UWM mieć charakter nadrzędny w ramach stosunku pracy.

Nie określono również, jakie konsekwencje służbowe miałyby wiązać się z niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem wskazanych obowiązków, ani kto i na podstawie jakich kryteriów, przepisów prawa oraz w jakim przedziale czasowym byłby uprawniony do oceny prawidłowości ich realizacji.

Nie wskazano ponadto osoby odpowiedzialnej za zatwierdzenie dokumentu w polu „ZATWIERDZAM”. Brak oznaczenia osoby zatwierdzającej, jej funkcji, zakresu umocowania oraz daty zatwierdzenia uniemożliwia ustalenie, czy dokument został przyjęty przez podmiot uprawniony do kształtowania praw i obowiązków pracowniczych. Tego rodzaju braki podważają formalną poprawność dokumentu oraz jego charakter jako wiążącego aktu wewnętrznego.

W związku z powyższym wnosimy o wyjaśnienie przedstawionych wątpliwości, skorygowanie wskazanych uchybień prawnych w pismach zatytułowanych „Zakres obowiązków...”, a także wskazanie podstawy prawnej sankcjonującej rozszerzenie obowiązków pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych w postaci przedstawianych zakresów obowiązków.

Z poważaniem

PREZES  
Zarządu Uczelnianego ZNP w UWM  
  
dr inż. Jacek Michala