

dr hab. Agnieszka Ziółkowska, prof. UŚ

Zbieg odpowiedzialności dyscyplinarnej i porządkowej w uczelni

Dwa reżimy prawne

Odpowiedzialność porządkowa (Art. 108–113 KP) -dotyczy uchybień przeciwko organizacji i porządkowi pracy (spóźnienia, opuszczenie stanowiska, BHP).

Odpowiedzialność dyscyplinarna (Art. 275–306 PSWiN) -dotyczy czynów uchybiających godności zawodu nauczyciela akademickiego lub obowiązkom członka wspólnoty uczelni.

Ocena zachowań/zaniechań nauczyciela akademickiego

Przy ocenie zachowania nauczyciela akademickiego w kontekście deliktu nie patrzymy tylko na to, czy przyszedł do pracy (Kodeks Pracy), ale czy swoją postawą nie naruszył „godności zawodu”.

Odpowiedzialność porządkowa (KP) służy do naprawiania „bałaganu” organizacyjnego. Odpowiedzialność dyscyplinarna (ustawa szczególna) służy do ochrony „etycznego jądra” profesji.

Odpowiedzialność dyscyplinarna

Bezprawnością jest naruszenie **zakresu obowiązków** (np. współpraca z otoczeniem) oraz **zasad współżycia społecznego**.

Pracownik musi ponosić winę, która może przybrać dwie formy:

Zamiar (bezpośredni lub ewentualny): Pracownik chce naruszyć obowiązki lub godzi się na to.

Niezachowanie ostrożności (niedbalstwo): Pracownik mógł i powinien przewidzieć, że jego zachowanie (np. agresywna postawa) wywoła negatywne skutki (np. płacz).

Odpowiedzialność porządkowa

Zakres odpowiedzialności:

- Nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku pracy
- Nieprzestrzeganie przepisów BHP oraz przepisów przeciwpożarowych
- Nieprzestrzeganie przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności
- Opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia
- Stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub stanowiącym skutek użycia środków działających podobnie do alkoholu, bądź spożywanie ich w czasie pracy

Zasada *ne bis in idem*

Rozłączność czynów- często ten sam incydent ma dwa aspekty.

- *Przykład:* Profesor przyszedł na wykład pod wpływem alkoholu.

Aspekt porządkowy: Naruszenie przepisów BHP i regulaminu pracy (kara pieniężna/nagana od Rektora).

Aspekt dyscyplinarny: Uchybienie godności nauczyciela akademickiego (postępowanie przed komisją dyscyplinarną).

Praktyka uczelniana- w przypadku nauczycieli akademickich, wszczęcie postępowania dyscyplinarnego często „konsumuje” potrzebę karania porządkowego, ale formalnie są to niezależne ścieżki.

„Ścieżka” porządkowa

- **Wysłuchanie pracownika** (**warunek bezwzględny!**)
Wysłuchanie musi być realne. HR powinien sporządzić **notatkę urzędową** z tego spotkania (**w sprawie często jest kluczowym dowodem**).

- **Ważne:** Na początku spotkania informujemy o zamiarze nałożenia kary, ale decyzję ogłaszamy dopiero po wysłuchaniu wyjaśnień:

Instytucja „wysłuchania pracownika” ma na celu z jednej strony - zobiektywizowanie decyzji przełożonego, z drugiej zaś strony - umożliwienie pracownikowi złożenia wyjaśnień w istotnej dla niego sprawie, przed uruchomieniem formalnego postępowania. **Wadliwe pod względem formalnym zastosowanie kary bez uprzedniego wysłuchania, skutkuje koniecznością jej uchylenia.**

Wyrok SA w Katowicach z 23.03.2017 r., III APa 47/16, Legalis nr 2301502.

- **Zachowanie terminów:** **2 tygodnie** od powzięcia wiadomości, **3 miesiące** od popełnienia czynu.
- **Zawiadomienie o karze:** Forma pisemna z pouczeniem o prawie **do sprzeciwu**.

Wyrok SN z
29.06.2000 r., I
PKN 716/99,
Legalis nr
51730.

Zawiadomienie o ukaraniu (Art. 110 KP)
następuje nie tylko w momencie fizycznego
wręczenia kartki, ale wtedy, gdy:

- Pracownik ma **możliwość zapoznania się** z treścią pisma.
- Pracownik **wie**, że pismo zawiera informację o ukaraniu (np. przełożony oświadczył: "*Nakładam na Pana karę nagany, oto pismo*").
- Pracownik świadomie **odmawia przyjęcia** dokumentu.

Ważne dla kadr: Odmowa przyjęcia pisma jest **prawnie równoznaczna z jego doręczeniem**. Od tego dnia (a nie od daty późniejszej wysyłki pocztą) biegnie 7-dniowy termin na wniesienie **sprzeciwu**.

Naruszenie obowiązków

Nie każde naruszenie waży tyle samo. Kadry muszą ocenić:

Charakter obowiązku: Czy naruszono obowiązek podstawowy (np. trzeźwość, zakaz konkurencji), czy porządkowy (np. brak podpisu na liście)?

Skutki czynu: Czy powstała szkoda materialna? Czy istniało realne zagrożenie (np. pożarowe, BHP dla studentów)?

Kumulacja: Czy pracownik naruszył jeden, czy szereg obowiązków jednocześnie?

Stopniowanie winy

Najczęściej dochodzi do błędów w stopniowaniu kar:

Wina umyślna: Pracownik chce naruszyć przepis lub świadomie się na to godzi (np. picie alkoholu). Tu nagana jest w pełni uzasadniona.

Wina nieumyślna: Wynika z niedbalstwa lub lekkomyślności.

- **Wskazówka:** Przy winie nieumyślnej i braku wcześniejszych kar, SN rekomenduje najłagodniejszy środek – **upomnienie**.

Wyłączenie winy: Np. wyroku SN z 23.01.1998 r., I PKN 500/97, Legalis nr 42787 wskazano, że nie można ukarać pracownika za nieobecność, jeśli przebywał w sądzie na żądanie pełnomocnika (brak winy = brak kary).

Dotychczasowy stosunek do pracy

Przeszłość pracownika ma znaczenie „łagodzące” lub „obciążające”:

Recydywa: Czy pracownik był już karany za to samo?

Nienaganna praca: Czy pracownik wypełnia obowiązki starannie (art. 100 KP)?

Pułapka „Nagroda vs Kara” (II UKN 310/99): Sąd Najwyższy **ostrzega:** jeśli tydzień temu dałeś pracownikowi nagrodę za wybitne osiągnięcia, a dziś chcesz go ukarać za drobne uchybienie, sąd może uznać karę za bezzasadną. Nagroda świadczy o pozytywnej ocenie ogólnej.

Schemat wymierzenia kary porządkowej– *step by step*

1. Czy był czyn? (Fakt)

2. Czy jest wina? (Subiektywne nastawienie)

3. Jaka jest waga? (Skutki/Szkoda)

4. Jaka jest historia? (Nagrody/Kary)

5. Czy tryb został zachowany?

(Wysłuchanie/Terminy)

Wybór: Rozmowa -> Upomnienie -> Nagana ->

(w ostateczności) Kara pieniężna (Za

nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywanie alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy)

Wymierzając karę porządkową...

- **Prawo, nie obowiązek:** Pracodawca **może**, ale nie musi karać. Rozmowa dyscyplinująca o **charakterze wychowawczym** często jest skuteczniejsza i nie buduje formalnego konfliktu.
- **Obiektywizm i niedyskryminacja (art. 94 pkt 9 KP):** Jeśli dwóch pracowników naukowych popełniło to samo wykroczenie w podobnych okolicznościach, ukaranie tylko jednego z nich naraża uczelnię na **zarzut dyskryminacji**.
- **Współmierność kary:** Kara pieniężna (art. 108 § 3 KP) **ma swój limit górny**, ale nie musi być zawsze wymierzana w maksymalnej wysokości. **Powinna odzwierciedlać wagę czynu.**

Limity kary pieniężnej

Pojedyncza kara:

Nie może być wyższa niż **jednodniowe** wynagrodzenie pracownika.

Łączny limit: Wszystkie kary pieniężne łącznie nie mogą przekroczyć **dziesiątej części** wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty (po dokonaniu potrąceń)

Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pamiętaj
również, że

Na etapie sprzeciwu (wewnątrz uczelni):

Pracodawca może wszystko – może **uchylić karę**, zmienić naganę na upomnienie, jeśli uzna, że „przesadził”.

Na etapie sądu: Sąd pracy może tylko **uchylić karę w całości** (jeśli jest niesłuszna lub procedura była wadliwa).

Sąd **nie może zmienić nagany na upomnienie**. Jeśli sąd uzna, że nagana była zbyt surowa, po prostu ją uchyli, a uczelnia nie osiągnie celu wynikającego z ustalenia winy pracownika.

Sąd uchyli nałożoną karę

jeśli w toku postępowania ustalili, że została ona zastosowana z naruszeniem przepisów prawa, w szczególności gdy:

Naruszenie obowiązków pracowniczych w rzeczywistości nie miało miejsca lub nie było zawinione.

Naruszenie obowiązków nastąpiło, ale wina nie leżała po stronie pracownika.

Nie został zachowany termin na nałożenie kary (np. minęły 2 tygodnie od powiadomienia pracodawcy o przewinieniu).

Pracodawca nie wysłuchał pracownika przed nałożeniem kary.

Sprzeciw pracownika

Sprzeciw pracownika (Etap wewnątrzzakładowy)

- Pracownik ma **7 dni** na złożenie sprzeciwu.
- **Pamiętaj o zasadzie-** Dnia wręczenia kary nie wliczamy do terminu.
- **Forma:** Sprzeciw może być ustny, ale jako kadrowcy zawsze żądajcie pisma (cele dowodowe).
- **Terminy w regulaminach-** Możecie w regulaminie pracy uczelni ustalić termin dłuższy niż 7 dni (na korzyść pracownika), ale **nigdy krótszy**.

Uczelnia (Rektor/Dyrektor) ma **14 dni** na rozpoznanie sprzeciwu.

- **Brak odpowiedzi = Uwzględnienie sprzeciwu= zatarcie kary.** Jeśli pismo z odrzuceniem sprzeciwu nie zostanie wysłane w ciągu 14 dni, kara automatycznie przestaje istnieć.
- **Dowód wysłania:** SN potwierdził (Wyrok SN z 19.02.1999 r., I PKN 586/98, Legalis nr 46238. I PKN 586/98), że liczy się data nadania pisma na poczcie lub wręczenia go pracownikowi do rąk własnych **przed upływem 14 dni.**

Konsultacja związkowa

Zanim nastąpi odrzucenie sprzeciwu pracownika chronionego lub należącego do związku:

- **Musicie** poprosić organizację związkową o **opinię**.
- Opinia nie jest wiążąca (możecie odrzucić sprzeciw mimo negatywnej opinii związku), ale **jej brak powoduje, że kara jest bezprawna**.

Droga sądowa

Jeśli pracodawca odrzuci sprzeciw, pracownik ma **14 dni** na pozew do Sądu Rejonowego – Wydział Pracy.

- **Termin zawity: To najważniejsza informacja.** Tego terminu **nie da się przywrócić** (Wyrok SN z 09.05.2000 r., I PKN 626/99, Legalis nr 50139. I PKN 626/99). Jeśli pracownik spóźni się choćby o dzień, sąd odrzuci pozew, nawet jeśli pracownik był chory.
- Pozew o uchylenie kary porządkowej jest **wolny od kosztów sądowych** (pracownik nie uiszcza opłaty podstawowej)

Wyrok SA w
Szczecinie z
20.12.2022 r., III
APo 1/19, Legalis
nr 3004137.

Nie każde obiektywnie niewłaściwe zachowanie jest deliktem dyscyplinarnym.

Np. sam fakt, że doszło do „zaklejenia ust” studentowi, to za mało. Rzecznik musi zbadać kontekst: czy uczeń/student czuł strach, poniżenie, czy może była to forma żartu zaakceptowana przez grupę?

Skoro uczniowie odebrali to jako żart, śmiali się (w tym sam „poszkodowany”), a nauczycielka uśmiechała się i nie stosowała przemocy, **to brak jest znamion deliktu.**

Co wynika z tego wyroku?

Wyrok ten dostarcza gotowej listy zachowań, które **powinny** kończyć się karą dyscyplinarną :

- Stosowanie przemocy fizycznej lub psychicznej.
- Narażanie uczniów na utratę zdrowia/życia.
- Nieetyczne zachowania wobec współpracowników (np. plotki, ujawnianie tajemnic).
- Plagiat, fałszerstwo, poświadczenie nieprawdy.
- Niska kultura osobista (wulgaryzmy).

Zbieg kary porządkowej
i rozwiązania umowy -
Postanowienie SN z
25.04.2019 r., I PK
125/18, Legalis nr
1898186.

Można nałożyć karę porządkową (np. upomnienie) i **jednocześnie lub później wypowiedzieć umowę o pracę z tego samego powodu**, pod warunkiem, że:

- **Waga przewinienia jest znaczna:** Czyn musi być na tyle poważny, że pracodawca **traci zaufanie do pracownika** i nie widzi możliwości dalszego zatrudniania.
- **Konsekwencje (nawet ewentualne): Nie musi dojść do szkody** – wystarczy, że zachowanie pracownika **zagroziło interesom uczelni** (np. brak harmonogramu prac remontowych, co groziło opóźnieniem inwestycji, utrata renomy).

Uwaga

Zwolniony nie może skutecznie kwestionować przyczyny wypowiedzenia w sądzie, jeśli wcześniej nie odwołał się od nałożonej na niego kary porządkowej.

Praktyka: Jeśli pracownik dostał upomnienie za nieobecność i nie złożył sprzeciwu, to w procesie o zwolnienie z pracy sąd przyjmuje, że **ta nieobecność faktycznie miała miejsce i była zawiniona**. Pracownik "zamknął sobie drogę" do podważania tego faktu.

„Ścieżka” dyscyplinarna

- **Rola Rzecznika Dyscyplinarnego** ale Kadry często przygotowują dokumentację dla Rzecznika.
- **Polecenie Rektora:** Rektor poleca Rzecznikowi rozpoczęcie sprawy.
- **Zawieszenie w obowiązkach:** Kluczowa rola kadr w wyliczaniu wynagrodzenia (art.303 - Wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela akademickiego w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków może ulec obniżeniu nie więcej niż o 50%, a tymczasowo areztowanego ulega obniżeniu nie więcej niż o 50%, począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zawieszenie. W okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nie przysługują zmienne składniki wynagrodzenia, o których mowa w [art. 136 ust. 2](#) .
- Oraz kara dyscyplinarna możliwość obniżenia od **10- 25%** na okres **od miesiąca do 2 lat**;

Różne odpowiedzialności – różne cele

Niezależność od innych form odpowiedzialności: Odpowiedzialność dyscyplinarna jest niezależna od odpowiedzialności karnej, cywilnej czy odpowiedzialności na gruncie prawa pracy.

Ten sam czyn może być jednocześnie oceniany jako przestępstwo i przewinienie dyscyplinarne, co nie narusza zasady *ne bis in idem*, ponieważ każda z tych odpowiedzialności realizuje **inne cele**

Delikt dyscyplinarny

Nauczyciel akademicki odpowiada za postępowanie uchybiające:

- obowiązkom nauczyciela akademickiego,
 - **lub** godności zawodu nauczyciela akademickiego.
- Spójnik „lub” oznacza, że odpowiedzialność powstaje przy zaistnieniu choćby jednej z tych przesłanek.

Niedookreśloność ustawowa: Ustawodawca nie sformułował zamkniętego katalogu przewinień dyscyplinarnych. Pozwala to na ocenę czynu nie tylko w **płaszczyźnie normatywnej** (prawnej), ale **również etycznej**, uwzględniając zasady deontologii zawodowej

Przeгляд deliktów dyscyplinarnych

Sfera aktywności	Rodzaj nadużycia	Przykłady konkretnych zachowań
Dydaktyka i relacje ze studentami	Niewłaściwe traktowanie	Publiczne upokarzanie, wyzywanie, stosowanie ironii mającej na celu ośmieszenie studenta, krzyczenie.
	Molestowanie / Seksualizacja	Dwuznaczne propozycje, komentarze dotyczące wyglądu, dotyk bez zgody, uzależnianie oceny od kontaktów prywatnych.
	Nierówne traktowanie	Faworyzowanie wybranych osób lub dyskryminacja (ze względu na płeć, wiek, wyznanie, niepełnosprawność).
	Niesprawiedliwość oceniania	Wystawianie ocen "za nazwisko", albo poglądy, złośliwe zaniżanie ocen, brak jasnych kryteriów zaliczenia.
Praca naukowa i badawcza	Plagiat i autoplaciat	Kradzież cudzych myśli, przypisywanie sobie autorstwa prac studentów (bez ich udziału), powielanie własnych tekstów jako nowych.
	Oszustwa naukowe	Fabrykowanie wyników badań, manipulowanie statystykami, zmyślanie bibliografii.
	Nierzetelność recenzenta	Pisanie recenzji "po znajomości" (pozytywnych) lub bezpodstawne niszczenie dorobku konkurenta (negatywnych).

Przegląd deliktów dyscyplinarnych

**Relacje zawodowe
(współpracownicy)**

**Mobbing pionowy i
poziomy**

Utrudnianie pracy młodszym pracownikom, izolowanie ich od zespołu, kradzież pomysłów na granty.

**Niełojalność wobec
uczelni**

Działanie na szkodę wizerunku jednostki, wynoszenie poufnych informacji, nieuczciwa konkurencja między uczelniami.

**Życie publiczne i
prywatne**

Nadużycia substancji

Prowadzenie zajęć pod wpływem alkoholu lub środków odurzających, picie alkoholu ze studentami na terenie uczelni.

Agresja i wandalizm

Udział w bójkach, niszczenie mienia, prowadzenie pojazdów pod wpływem alkoholu (wyrok karny często skutkuje dyscyplinarką).

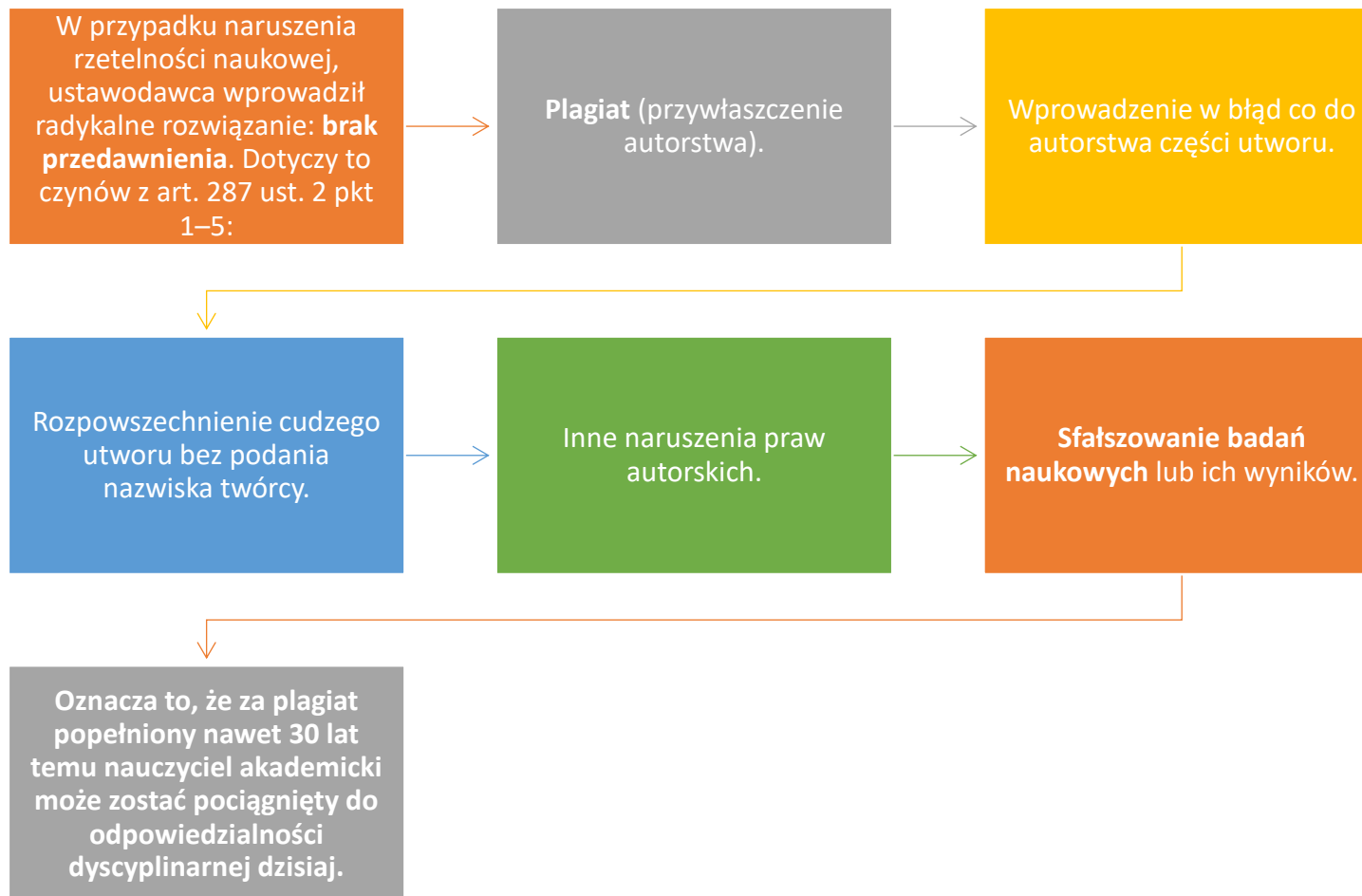
Światopogląd to nie delikt, ale

Zachowanie	Status prawny (wg doktryny)
Prezentowanie poglądów jako opinii	Legalne. Wykładowca mówi: „Moim prywatnym zdaniem X jest słuszne, choć nauka zna inne teorie”.
Prezentowanie poglądów jako nauki	Przewinienie. Wykładowca podaje subiektywne przekonania (np. nieprawdziwe tezy medyczne) jako obiektywną prawdę naukową.
Narzucanie światopoglądu	Przewinienie. Wykluczanie innych teorii, stygmatyzacja grup społecznych lub dyskryminacja odbiorców (studentów).

Przedawnienie wszczęcia i karalności

Cecha	Przedawnienie wszczęcia (Art. 288)	Przedawnienie karalności (Art. 298)
Od kiedy liczymy?	Od momentu popęłnienia czynu .	Od momentu wszczęcia postępowania .
Standardowy termin	5 lat.	5 lat.
Czyn będący przestępstwem	Terminy wg Kodeksu karnego.	Terminy wg Kodeksu karnego.
Plagiat / Fałszerstwo badań	Brak przedawnienia (można wszcząć zawsze).	Brak przedawnienia (można ukarać zawsze).

Wyłączenie przedawnienia



Skutki przedawnienia

Jeżeli termin minął, organ dyscyplinarny ma "związane ręce" i musi zakończyć sprawę bez orzekania o winie:

Przed wszczęciem: Wydaje się postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania.

W trakcie postępowania wyjaśniającego: Wydaje się postanowienie o umorzeniu postępowania wyjaśniającego.

Przed Komisją: Skład orzekający umarza postępowanie dyscyplinarne na posiedzeniu niejawnym.

Problem „znikomej szkodliwości”

Bardzo ważna jest granica:

Jeśli czyn ma **znikomą szkodliwość** -> postępowanie należy umorzyć (nie ma przewinienia).

Jeśli szkodliwość jest **wyższa niż znikoma, ale wciąż mała** -> mamy przewinienie mniejszej wagi (kara upomnienia).

Z perspektywy praktycznej, linia obrony nauczyciela (lub studenta) powinna najpierw zmierzać do wykazania **znikomości czynu** (umorzenie), a dopiero w drugiej kolejności do **mniejszej wagi** (upomnienie).

Cecha	Postępowanie wyjaśniające	Postępowanie dyscyplinarne
Organ prowadzący	Rzecznik Dyscyplinarny (jednoosobowo)	Komisja Dyscyplinarna (skład orzekający, zazwyczaj 3-osobowy)
Charakter etapu	Przygotowawczy, badawczy, często niejawny	Rozstrzygający, jawny (zasadniczo), kontradyktoryjny
Cel	Sprawdzenie, czy czyn został popełniony i czy warto stawiać zarzuty	Rozstrzygnięcie o winie i wymierzenie kary (lub uniewinnienie)
Rola Rzecznika	Jest "gospodarzem" i śledczym; zbiera dowody	Staje się stroną (oskarżycielem przed Komisją)
Sposób zakończenia	Wniosek o ukaranie do Rektora/Komisji lub postanowienie o umorzeniu	Orzeczenie (uniewinniające, umarzające lub o ukaraniu)
Miejsce czynności	Gabinet rzecznika, przesłuchania indywidualne	Sala rozpraw, obecność obu stron jednocześnie

Katalog kar dyscyplinarnych- nauczyciele akademiccy

Karami dyscyplinarnymi są:

- 1) upomnienie;
- 2) nagana;
- 3) nagana z obniżeniem wynagrodzenia zasadniczego o 10%–25% na okres od miesiąca do 2 lat;
- 4) pozbawienie prawa do wykonywania zadań promotora, recenzenta oraz członka komisji w postępowaniach w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego oraz tytułu profesora na okres od roku do 5 lat;
- 5) pozbawienie prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w uczelniach na okres od 6 miesięcy do 5 lat;
- 6) wydalenie z pracy w uczelni;
- 7) wydalenie z pracy w uczelni z zakazem wykonywania pracy w uczelniach na okres od 6 miesięcy do 5 lat;
- 8) pozbawienie prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres 10 lat.

Kryterium

Co bierze pod uwagę komisja?

Podstawa decyzji

Przekonanie oparte na **wszystkich** dowodach ujawnionych na rozprawie.

Wina i czyn

Stopień winy nauczyciela oraz stopień społecznej szkodliwości jego czynu.

Aspekt wychowawczy

Cel edukacyjny wobec obwinionego – kara ma skłonić do poprawy postępowania.

Aspekt środowiskowy

Potrzeba kształtowania właściwych postaw wśród innych nauczycieli akademickich (**prewencja**).

Orzekanie o
winie i o
karze

Zasada / Kryterium

Szczegółowe wyjaśnienie

Cel

Zasada swobodnej oceny dowodów

Orzekanie na podstawie przekonania opartego na **wszystkich** ujawnionych dowodach (§ 39 ust. 1).

Uniknięcie wybiórczego traktowania faktów; komisja musi rozważyć zarówno dowody winy, jak i niewinności.

Stopień winy

Ocena, na ile nauczyciel działał umyślnie, z premedytacją, czy też była to rażąca niestaranność.

Dostosowanie surowości kary do nastawienia psychicznego sprawcy.

Społeczna szkodliwość czynu

Analiza skutków czynu dla uczelni, studentów, nauki oraz powagi zawodu nauczyciela.

Odróżnienie błahych uchybień od czynów niszczących autorytet uczelni.

Cele wychowawcze

Kara ma skłonić obwinionego do refleksji i poprawy swojego postępowania.

Resocjalizacja zawodowa i dydaktyczna nauczyciela.

Prewencja szczególna

Zapobieganie powrotowi nauczyciela do popełniania podobnych przewinień w przyszłości.

Ochrona środowiska akademickiego przed recydywą.

Kształtowanie postaw (Prewencja ogólna)

Sygnał dla całego środowiska akademickiego, jakie zachowania są nieakceptowalne.

Budowanie etosu nauczyciela akademickiego i standardów etycznych w nauce.

Fundamenty orzekania i kryteria wymiaru kary

Rodzaj kary (wg art. 276 ust. 1)	Kara dyscyplinarna	Termin zatarcia
Pkt 1–3	Upomnienie, nagana, nagana z obniżeniem wynagrodzenia (o 10–25% na okres do 2 lat).	3 lata
Pkt 4–7	Pozbawienie prawa do pełnienia funkcji kierowniczych, do patronatu/promotorstwa, do ubiegania się o stopnie/tytuły.	5 lat
Pkt 8	Pozbawienie prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego (na okres od 2 do 10 lat).	15 lat



Zatarcie
kary ex lege

Warunki zatarcia kary

Aby kara uległa zatarciu z mocy prawa, w ustawowym okresie (3, 5 lub 15 lat) nie może dojść do:

Ponownego ukarania dyscyplinarnego za jakiegokolwiek inny czyn.

Skazania prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe.

Zatarcie kary na wniosek- art. 300 ust. 2

Kto decyduje? Komisja dyscyplinarna, która wydała orzeczenie w pierwszej instancji.

Kiedy można złożyć wniosek? Nie wcześniej niż po upływie **2 lat** od dnia wykonania kary.

Charakter decyzji: Jest to **uznaniowe postanowienie komisji**. Nauczyciel musi wykazać, że jego nienaganna postawa i praca po ukaraniu uzasadniają wcześniejsze zatarcie (np. wybitne osiągnięcia naukowe, zmiana postawy).

Katalog kar – porządkowa/dyscyplinarna

Cecha	Kara porządkowa (KP)	Kara dyscyplinarna (PSWiN)
Rodzaje	Upomnienie, nagana, kara pieniężna.	Upomnienie, nagana, nagana z obniżeniem wynagrodzenia, zawieszenie prawa do wykonywania zawodu, wydalenie z pracy.
Zatarcie	Po roku nienagannej pracy.	Zależnie od kary (od 3 do 5 lat), a w przypadku wydalenia – po 15 latach.
Wpływ na zatrudnienie	Zwykle nie rozwiązuje stosunku pracy automatycznie.	Kara wydalenia z pracy rozwiązuje stosunek pracy

Case study – zbiegi odpowiedzialności

Profesor Adam X, zatrudniony na stanowisku profesora uczelni, miał przeprowadzić egzamin o godzinie 9:00.

- 1. Spóźnienie:** Profesor pojawił się w sali o 10:15 (brak kontaktu z dziekanatem).
 - 2. Stan po użyciu alkoholu:** Od Profesora wyczuwalna była wyraźna woń alkoholu. Studenci wezwali ochronę i powiadomili Dziekana.
 - 3. Naruszenie nietykalności:** Podczas próby wyproszenia go z sali przez portiera, Profesor zaczął krzyczeć, że „jest nietykalny” i odepchnął portiera, powodując jego upadek.
 - 4. Badanie:** Wezwana policja potwierdziła 0,8 promila w wydychanym powietrzu.
-

Reżim porządkowy

Kadry powinny natychmiast przygotować dokumentację dotyczącą naruszenia regulaminu pracy:

- **Czyn:** Nieusprawiedliwione spóźnienie oraz stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości.
- **Możliwa kara:** Nagana lub kara pieniężna (art. 108 KP).
- **Termin:** Kadry muszą dopilnować, by Rektor wysłuchał Profesora i nałożył karę w ciągu 2 tygodni od zdarzenia.
- **Skutek:** Kara porządkowa trafia do akt osobowych (część D), ale **nie rozwiązuje** stosunku pracy.

Reżim dyscyplinarny

Rektor ma obowiązek polecić Rzecznikowi Dyscyplinarnemu rozpoczęcie sprawy:

- **Czyn:** Uchybienie godności nauczyciela akademickiego (picie alkoholu w pracy, agresja wobec innego pracownika).
- **Procedura:** Rzecznik wszczyna postępowanie wyjaśniające. Kadry dostarczają dane o zatrudnieniu i dotychczasowej karalności pracownika.
- **Zawieszenie:** Rektor może (a przy czynach zagrożonych karą wydalenia – powinien rozważyć) zawiesić Profesora w obowiązkach (art. 287 PSWiN). Kadry muszą wtedy wyliczyć obniżone wynagrodzenie.

Pytania

1. Czy nałożenie kary pieniężnej z KP blokuje komisję dyscyplinarną?

2. Czy można Profesora zwolnić dyscyplinarnie "z artykułu 52 KP" (bez czekania na komisję)?

3. Co jeśli Profesor pójdzie na zwolnienie lekarskie (L4) przed wysłuchaniem?

Pamiętaj: Bieg 2-tygodniowego terminu na karę porządkową nie rozpoczyna się, a rozpoczęty **ulega zawieszeniu do czasu powrotu pracownika**. W przypadku procedury dyscyplinarnej – rzecznik prowadzi czynności **mimo choroby**, o ile biegły nie stwierdzi, że stan zdrowia uniemożliwia obronę.

Komplikujemy sprawę....

.....gdyby Profesor twierdził, że alkohol to efekt "lekarstwa na serce"

- Jakie dowodowy mogą zostać wykorzystane?
- Czy dla kadr liczy się jedynie obiektywny fakt zakłócenia toku egzaminu?

Dr Hanna Y jest adiunktem. Uczelnia dowiaduje się o trzech problemach:

- 1. Plagiat w skrypcie:** Do Dziekana wpływa pismo od wydawnictwa, że w skrypcie autorstwa dr Y (wydanym przez uczelnię) całe rozdziały są kopią pracy magisterskiej jej studenta sprzed 2 lat.
- 2. Hejt w social mediach:** Na swoim publicznym profilu na Facebooku (gdzie ma wpisaną afiliację uczelni), dr Y zamieściła serię wpisów obrażających studentów konkretnej narodowości, nazywając ich „tępymi darmozjadami, którzy kupili sobie indeksy”.
- 3. Brak sprawozdania:** Dr Y, mimo dwukrotnych wezwań mailowych od kierownika katedry, nie złożyła w terminie sprawozdania z działalności naukowej, co blokuje przygotowanie raportu do ewaluacji całej dyscypliny.

Problem sprawozdania (Kodeks Pracy)

- Niezłożenie sprawozdania w terminie to klasyczne naruszenie **organizacji i porządku pracy**.
- **Działanie kadr:** Przygotowanie wniosku o nałożenie **kary upomnienia**.
- **Uzasadnienie:** Pracownik ma obowiązek wykonywać polecenia przełożonych dotyczące pracy (art. 100 KP).
- **Uwaga:** Tutaj nie mieszamy Rzecznika Dyscyplinarnego – to zbyt mała ranga czynu, by uruchamiać procedurę dyscyplinarną.

Problem wpisów w social mediach (zbieg)

To sytuacja z pogranicza.

- **Aspekt porządkowy:** Naruszenie ustalonych w uczelni zasad współżycia społecznego (regulamin pracy). Można nałożyć **naganę**.
- **Aspekt dyscyplinarny:** Wpisy uderzają w dobre imię uczelni i godność zawodu nauczyciela (naruszenie etyki). Rektor **musi** zawiadomić Rzecznika Dyscyplinarnego.
- **Pułapka dla kadr:** Jeśli nałożymy karę porządkową (naganę) zbyt szybko, obrona dr Y może podnosić w postępowaniu dyscyplinarnym, że została już ukarana za ten sam wpis.
- **Rekomendacja:** W sprawach wizerunkowych lepiej od razu iść ścieżką dyscyplinarną.

Problem plagiatu (wyłącznie PSWiN)

Zgodnie z art. 285 ust. 2 PSWiN, w przypadku podejrzenia przywłaszczenia autorstwa (plagiatu), Rektor **ma obowiązek** niezwłocznie polecić Rzecznikowi wszczęcie postępowania.

- **Rola kadr:** Kadry nie oceniają, czy to jest plagiat (od tego jest Rzecznik i biegli). Kadry przygotowują jedynie dokumentację zatrudnieniową dr Y.
- **Brak przedawnienia:** Ważne przypomnienie dla kadr – w sprawach o plagiat przedawnienie wszczęcia postępowania dyscyplinarnego **nie istnieje**. Można ukarać pracownika nawet za tekst sprzed 15 lat.

Pytania

- Czy możemy zwolnić dr Y dyscyplinarnie za te wpisy na FB od razu?
- Co jeśli dr Y twierdzi, że FB to jej „prywatny folwark” i wolność słowa?
- Skrypt z plagiatem został wydany 4 lata temu. Czy możemy jeszcze nałożyć karę porządkową (upomnienie)?

Dziękuję