



Znak sprawy: OZZIPUR 19/08/2025

Rzeszów, 19.08.2025 r.

**JM Rektor
Uniwersytetu Rzeszowskiego
Prof. dr hab. Adam Reich**

Dotyczy: **ocena okresowa nauczyciela akademickiego za lata 2022-2024**

Jego Magnificencjo Rektorze,

Komisja Zakładowa OZZ IP przy Uniwersytecie Rzeszowskim, zgłasza zastrzeżenia do prawidłowości oraz rzetelności przeprowadzonej oceny okresowej nauczycieli akademickich za lata 2022–2024, a także kwestionuje jej zgodność z obowiązującym porządkiem prawnym, w szczególności poprzez:

1. Zastosowanie kryteriów oceny sprzecznych z obowiązującymi przepisami prawa.

Kwestionujemy zgodność niektórych kryteriów oceny okresowej z obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności z ustawą z dnia 20 lipca 2018 r. – *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (Dz.U. z 2024 r. poz.1571; dalej: PSWN) oraz ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. – *Kodeks pracy* (Dz.U. z 2025 r. poz. 277; dalej: K.p.).

2. Arbitralny charakter oceny oraz brak jednolitych i przejrzystych kryteriów.

W odniesieniu do niektórych obszarów aktywności zawodowej nauczycieli akademickich, a mianowicie działalności organizacyjnej i dydaktycznej, nie sprecyzowano minimalnych wymagań niezbędnych do uzyskania pozytywnej oceny.

Brak jednolitych i jasnych kryteriów mógł prowadzić do ocen arbitralnych i niesprawiedliwych.

3. Brak indywidualizacji oceny.

Nie uwzględniono w ogóle, lub w niewystarczającym stopniu specyfiki indywidualnej sytuacji zawodowej poszczególnych pracowników, choćby takich jak zmiana stanowiska w okresie podlegającym ocenie okresowej.

4. Nadmiernie rygorystyczne stosowanie kryterium ilościowego i punktowego:

Niezależnie od zgłoszonych powyżej zastrzeżeń natury prawnej, strona związkowa zwraca również uwagę na problem zbyt rygorystycznego stosowania wybranych, częściowych kryteriów oceny okresowej, w sposób który abstrahuje od całokształtu działalności zawodowej ocenianego nauczyciela akademickiego. Taka praktyka może prowadzić do ocen nieadekwatnych i niesprawiedliwych.

W związku z powyższym przedstawiamy szczegółowe wyjaśnienia odnoszące się do powyższych zarzutów oraz przekazujemy w załączeniu opinie prawne dotyczące przedmiotowej sprawy.

Ad. 1

1.1. Naruszenie przepisów prawa powszechnie obowiązującego

Obciążenie obowiązkiem prowadzenia działalności naukowej nauczycieli akademickich zatrudnionych wyłącznie na stanowiskach dydaktycznych jest działaniem niezgodnym z obowiązującym porządkiem prawnym, w szczególności z ustawą – *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* oraz z *Kodeksem pracy*.

Negatywna ocena, która zgodnie z ustawą PSWN **może prowadzić do rozwiązania stosunku pracy**, nie może wynikać z niewykonania obowiązku, który na pracowniku nie ciążył. Nauczyciel akademicki winien być oceniany za wykonywanie zadań wynikających z zakresu obowiązków przypisanych do jego stanowiska i zgodnych z aktem nadrzędnym w stosunku do wewnętrznych aktów uczelni, tj. z ustawą *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*.

Ustawa PSWN w sposób jednoznaczny i kategoryczny rozróżnia obowiązki poszczególnych grup nauczycieli akademickich. Zgodnie z art. 115 ust. 1 pkt 1 do podstawowych obowiązków nauczyciela akademickiego będącego pracownikiem dydaktycznym należy: „kształcenie i wychowywanie studentów lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów”. Ustawodawca przewidział obowiązek prowadzenia działalności naukowej jedynie przez pracowników zatrudnionych w grupie pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych. Z tego powodu roczny wymiar zajęć dydaktycznych w grupie dydaktycznej wynosi do 360 godzin (dla lektora i instruktora – do 540 godzin), natomiast w grupie badawczo-dydaktycznej – do 240

godzin (dla profesora – do 180 godzin) - art. 127 PSWN. Według ustawy (art. 116 ust. 2 pkt 2), od pracowników dydaktycznych wymaga się osiągnięć dydaktycznych lub zawodowych, natomiast od pracowników badawczo-dydaktycznych - osiągnięć naukowych, artystycznych lub dydaktycznych. Nałożenie obowiązku prowadzenia działalności naukowej na pracowników dydaktycznych stanowi nieuprawnione rozszerzenie ich obowiązków, określonych w ustawie PSWN.

W komunikacie Ministerstwa Edukacji i Nauki z dn. 18.08.2021 r. można przeczytać:

Kryteria oceny okresowej muszą się odnosić do obowiązków wynikających z PSWN, a obowiązki te mogą zostać uszczegółowione, ale **nie rozszerzone** (...) szczególnie ostrożnie powinna być dokonywana ocena okresowa nauczyciela akademickiego, gdyby miała zakończyć się wynikiem negatywnym.

Należy w tym miejscu nadmienić, że z art. 18 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 poz. 1320 ze zm.) wynika, iż prawo pracy wyznacza pewne standardy minimalnych uprawnień i maksymalnych obowiązków pracowniczych. **Odstępstwa od tych standardów w umowach o pracę z nauczycielem akademickim (oraz w innych aktach wewnętrznych pracodawcy mających wpływ na kształtowanie stosunku pracy) są dopuszczalne, ale tylko z korzyścią dla pracowników.**¹

1.2. Naruszenie regulacji wewnętrznych uczelni

Obciążenie **obowiązkiem prowadzenia działalności naukowej nauczycieli akademickich zatrudnionych wyłącznie na stanowiskach dydaktycznych** stanowi – poza niezgodnością z ustawą PSWN, o której mowa w pkt 1.1 – **naruszenie zapisów obowiązujących w UR zakresów obowiązków właściwych dla tej grupy pracowników.**

Zakresy obowiązków dla nauczycieli akademickich w grupie pracowników dydaktycznych zostały ustalone zarządzeniem Rektora nr 150/2022 z dnia 30 listopada 2022 r. Z treści tego dokumentu wynika jednoznacznie, że w odniesieniu do stanowisk: instruktor, lektor, wykładowca, asystent oraz adiunkt **w grupie pracowników dydaktycznych** nie przewidziano obowiązku prowadzenia działalności naukowej. Z kolei w przypadku stanowisk: profesor uczelni oraz profesor, zakres obowiązków przewiduje jedynie fakultatywną formułę: „prowadzenie działalności publikacyjnej w zakresie prac naukowych (w miarę możliwości)”.

Tym samym, obowiązujące w uczelni szczegółowe zakresy obowiązków jednoznacznie potwierdzają, że **nauczyciele akademicy zatrudnieni na stanowiskach**

¹ Komunikat Ministerstwa Edukacji i Nauki z dn. 18.08.2021 roku, <https://www.gov.pl/web/edukacja/do-31-grudnia-2021-r-konieczna-ocena-okresowa-nauczycieli-akademickich>

dydaktycznych nie są zobowiązani do prowadzenia działalności naukowej ani publikacji jej wyników. Dokonanie zatem negatywnej oceny okresowej takiego pracownika z powodu niewypełnienia obowiązku, który nie wynika ani z ustawy PSWN, ani z aktów wewnętrznych uczelni (tj. ze szczegółowych zakresów obowiązków), należy uznać za działanie nieuprawnione i łamiące obowiązujące prawo.

1.3. Dodatkowe okoliczności – ustalenia wynikające z interwencji prawnej z 2022 r.

Kwestia obciążania **obowiązkiem prowadzenia działalności naukowej nauczycieli akademickich zatrudnionych wyłącznie na stanowiskach dydaktycznych** była już przedmiotem interwencji prawnej w 2022 r., podobnie jak kwestia obligatoryjnego „prowadzenia działalności publikacyjnej w zakresie prac (...) dydaktycznych” (zał. nr 9 i 10 do zarządzenia Rektora nr 150/2022 z dn. 30.11.2022 r.).

W odpowiedzi na zgłoszone wtedy zastrzeżenia dotyczące wymogu publikowania „materiałów do ćwiczeń” lub „skryptów” (określanych w karcie oceny okresowej jako „publikacja dydaktyczna”), ówczesny Rektor, prof. dr hab. Sylwester Czopek, wprowadził rozwiązanie polegające na możliwości zastąpienia tego wymogu poprzez przygotowywanie i udostępnianie studentom zestawu ćwiczeń online. Stosowny dokument, z podpisem i adnotacją Rektora, stanowi załącznik do niniejszego pisma.

Ponadto, z treści obowiązujących w UR szczegółowych zakresów obowiązków **dla pracowników dydaktycznych** wynika wprost, że wymóg prowadzenia „działalności publikacyjnej w zakresie prac dydaktycznych” dotyczy wyłącznie stanowisk profesora uczelni oraz profesora. Nie obejmuje on żadnego z niższych stanowisk dydaktycznych, takich jak instruktor, lektor, wykładowca, asystent czy adiunkt.

Wobec powyższego, wystawienie oceny negatywnej w obszarze działalności naukowej na podstawie braku „publikacji dydaktycznej” nie znajduje żadnego uzasadnienia oraz jest sprzeczne z decyzją władz UR z roku 2022.

Ad. 2

Arbitralny charakter oceny oraz brak jednolitych i przejrzystych kryteriów oceny

Zgodnie z art. 94 pkt 9 *Kodeksu pracy*, pracodawca ma obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz rezultatów ich pracy. Kryteria te powinny być jednoznaczne, **mierzalne, a także znane pracownikowi przed rozpoczęciem okresu podlegającego ocenie** – zarówno w zakresie zasad, jak i trybu jej przeprowadzania.

Tymczasem *Karta oceny nauczyciela akademickiego za lata 2022-2024*, poza wymogiem dotyczącym publikacji naukowych, nie spełnia powyższych wymogów. Zawiera jedynie przykładowy wykaz możliwych aktywności, pozbawiony przypisanej im wagi punktowej oraz minimalnych wymagań koniecznych do uzyskania oceny pozytywnej. Brak

precyzyjnych i weryfikowalnych wskaźników skutkowało tym, że **pracownik nie posiadał wiedzy, co dokładnie i w jakim zakresie powinien zrealizować w okresie podlegającym ocenie, aby uzyskać wynik pozytywny.**

Negatywne oceny wydane w takich warunkach są wadliwe. Komisja oceniająca odwoływała się do kryteriów, które nie były wcześniej określone ani w dokumentach wewnętrznych, ani w żadnym akcie prawnym, a ich treść nie była znana ocenianemu. Uzasadnienia ocen negatywnych ograniczały się do lakonicznych, ogólnikowych formuł (np. „brak działań organizacyjnych”, „brak działalności organizacyjnej”), co uniemożliwiało weryfikację faktycznych podstaw rozstrzygnięcia. W konsekwencji pracownicy wykazujący porównywalne zaangażowanie np. w działalność organizacyjną mogli otrzymać odmienne oceny w zależności od subiektywnej oceny lub uznania członków komisji. Takie działanie nosi znamiona arbitralności i narusza zasadę równego traktowania pracowników.

Analogiczne uchybienia występują w obszarze oceny działalności naukowej. W odniesieniu do pracowników tej samej grupy pracowniczej, na tych samych stanowiskach i w tej samej jednostce organizacyjnej, komisja w jednych przypadkach wskazywała brak aktywności publikacyjnej zarówno w zakresie publikacji naukowych, jak i dydaktycznych („brak aktywności publikacyjnej – dydaktycznej i naukowej”), a w innych – brak publikacji jedynie w jednym z tych obszarów („brak aktywności publikacyjnej – dydaktycznej lub naukowej”). Ta (pozornie drobna) rozbieżność w formułowaniu podstaw oceny ma fundamentalne znaczenie i może świadczyć o stosowaniu wobec pracowników niejednorodnych kryteriów oceny albo o wcześniejszym, arbitralnym przesądzeniu o negatywnym wyniku oceny, przy czym samo uzasadnienie miało charakter wyłącznie formalny, nieodzwierciedlający faktycznej analizy dorobku pracownika.

Ad. 3

Brak indywidualizacji oceny

Komisja oceniająca pominęła indywidualną sytuację zawodową pracowników, których forma zatrudnienia zmieniała się w trakcie okresu objętego oceną. Dotyczy to na przykład osób, które przez znaczną część ocenianego czasu (np. 2/3 okresu) pracowały na stanowiskach dydaktycznych, zwolnionych – zgodnie z obowiązującą *Kartą oceny nauczyciela akademickiego* – z obowiązku publikowania prac naukowych i dydaktycznych.

W związku z powyższym wystawienie oceny negatywnej w zakresie działalności naukowej tym pracownikom należy uznać za bezpodstawne i noszące cechy arbitralności.

Ad. 4

Nadmiernie rygorystyczne stosowanie kryterium ilościowego i punktowego

Jednym z elementów oceny okresowej jest punktacja publikacji naukowych. Jest to narzędzie bardzo niedoskonałe, które może poprawnie odzwierciedlać doniosłość dokonań naukowych danego pracownika, ale równie dobrze może prowadzić do ocen całkowicie błędnych. Dzieje się tak, gdyż punktacja publikacji w swoim założeniu była przeznaczona do oceny jednostek naukowych, a nie poszczególnych badaczy. Biorąc pod uwagę specyfikę poszczególnych dziedzin i dyscyplin naukowych, rodzaj dominujących w danej dyscyplinie publikacji, parametr częstotliwości publikowania, rodzaj publikowanych prac, jak również dyskusyjną rzetelność ministerialnej listy czasopism stwierdzamy, że kurczowe trzymanie się wyłącznie punktów może prowadzić do wypaczonych ocen. Nie chodzi o to, że parametry ilościowe i punktowe są z definicji bezużyteczne, lecz o to, że ich użyteczność nie jest uniwersalna. Zawodzą one szczególnie na polu dziedziny nauk humanistycznych i dziedziny sztuki. Tymczasem kryteria oceny powinny być stosowane z zachowaniem zasady proporcjonalności i elastyczności, a ocena winna uwzględniać pełen kontekst działalności ocenianego nauczyciela.²

Oto kilka (dobrych poglądowo dla dr hab. lub prof. UR) przykładów konsekwencji literalnego trzymania się sumowania punktów w kontekście kryteriów oceny okresowej 2022-2024 na przykładzie nauk humanistycznych. Mimo, że owe punkty dotyczą oceny częściowej, będącej składnikiem oceny całościowej, prowadzą zawsze do tego samego efektu końcowego: oceny negatywnej.

- Badacz opublikował trzy recenzowane prace naukowe, z czego dwie miały wysoką punktację (np. 100 i 140 pkt), a trzecia niższą (20 pkt). Łączna liczba punktów publikacji badacza wynosi 160 pkt, podczas gdy wymagania minimalne określono na $3 \times 40 \text{ pkt} = 120$. Badacz ma więcej punktów niż 120, a jedyną jego „winą” jest nierówna dystrybucja punktów.
- Badacz opublikował artykuł w „Nature” za 200 pkt i kolejny tekst za 100 pkt, ale zabrakło mu trzeciej wymaganej publikacji. Badacz ma łącznie 300 pkt, wobec minimalnej liczby określonej jako 120 pkt, i choć przekracza znacznie minimalną ilość punktów, brak trzeciej publikacji go dyskwalifikuje.
- Badacz opublikował dwa z trzech wymaganych tekstów. Ze względu na opóźnienia wydawnicze trzecia publikacja wciąż oczekuje na wydanie. Komisja bierze pod uwagę jedynie publikacje umieszczone w bazie *Expertus*, nie interesuje jej fakt, że badacz złożył publikację do druku, która została zaakceptowana, ale z przyczyn od niego niezależnych, jej wydrukowanie opóźnia się (w obszarze humanistyki

² Por. A. Giedrewicz-Niewińska, Kryteria oceny okresowej nauczycieli akademickich – wybrane zagadnienia, „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe”, nr 4(41), 2024/2025, s. 57–67.

oczekiwanie na druk co najmniej jeden rok jest standardem, ale i dwa lata nie należą do rzadkości).

- Badacz o ponadprzeciętnych dokonaniach, gdy idzie o działalność dydaktyczną, pozyskiwanie grantów i kontakty zagraniczne złożył tylko dwie publikacje, trzecia została przesunięta na kolejny okres oceny. Badacz otrzymuje ocenę negatywną.

Tego rodzaju przykłady można mnożyć. Wszystkie ukazują, że sumowanie punktów bez baczności na inne okoliczności może prowadzić do ocen wypaczonych i niesprawiedliwych.

Pragniemy jednocześnie podkreślić, że przykładem dobrej praktyki i racjonalnego stosowania kryteriów była natomiast decyzja o uwzględnieniu w ocenie okresowej za lata 2022–2024 również dorobku naukowego z tzw. okresu przejściowego pomiędzy ocenami okresowymi, mimo że nie został on ujęty w karcie oceny (IX-XII 2021 r.). Stanowi to przykład elastycznego i racjonalnego podejścia do stosowania kryteriów oceny okresowej, opartego na zasadzie wyważenia oceny względem rzeczywistego dorobku pracownika.

Mając powyższe na uwadze, należy z całą mocą podkreślić, że ocena oparta o kryteria ilościowe powinna mieć jedynie charakter wstępny i pomocniczy. Nie musi ona być z definicji niesprawiedliwa, ale w wielu wypadkach może taka być i często bywa. W oparciu o powyższe, łatwo można zademonstrować, jak rzeczywiste lub potencjalne przykłady literalnego przestrzegania zapisu wymagań oceny okresowej, prowadzą do kuriozalnych wyników końcowych oceny okresowej.

Dlatego apelujemy, aby w procesie odwoławczym Komisja odwoławcza pochyliła się z uwagą nad każdym przypadkiem z osobna i usunęła wady bezdusznego sumowania punktów nie bacząc na inne okoliczności (całościowy dorobek nauczyciela akademickiego).

W związku z powyższym, Komisja Zakładowa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza przy Uniwersytecie Rzeszowskim wnosi o:

1. **unieważnienie ocen negatywnych w zakresie działalności naukowej nauczycieli akademickich zatrudnionych w grupie pracowników dydaktycznych** oraz dokonanie ponownej oceny w sposób zgodny z przepisami ustawy PSWN, Kodeksu pracy oraz z obowiązującymi w Uniwersytecie Rzeszowskim zakresami obowiązków,
2. **weryfikację wyników oceny okresowej w obszarze działalności organizacyjnej lub dydaktycznej** oraz zastosowanie jednolitych, mierzalnych i sprawiedliwych kryteriów oceny wobec wszystkich pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego

(tytułem wyeliminowania potencjalnych nieprawidłowości polegających na skrajnie różnych ocenach porównywalnego zaangażowania pracowników),

3. **zastosowanie indywidualizacji procesu oceny okresowej** wobec pracowników, których sytuacja zawodowa (np. zmiana stanowiska lub grupy pracowniczej) uległa zmianie w trakcie okresu objętego oceną, z uwzględnieniem obowiązującego w danym czasie zakresu obowiązków i przypisanych im wymagań,
4. **dokonanie oceny okresowej z uwzględnieniem całokształtu działalności zawodowej nauczyciela akademickiego**, przy zachowaniu zasady proporcjonalności, obiektywizmu oraz sprawiedliwej oceny.

Z poważaniem

Renata Nowak
Lucyna Kuśtra-Kłeczek
Małgorzata Haligowska
Monika Czech

w imieniu
Prezydium KZ OZZ IP UR

Załączniki:

1. opinia prawna nr 1
2. opinia prawna nr 2
3. wniosek z dnia 17.10.2022 r. wraz z decyzją Rektora, prof. dr hab. Sylwestra Czopka

do wiadomości:

członkowie odwoławczej komisji oceniającej (zgodnie z zarządzeniem Rektora nr 150/2025 r.)

- prof. dr hab. Sabina Grabowska – Prorektor ds. Studenckich i Kształcenia
- prof. dr hab. n. med. Artur Mazur - Prorektor ds. *Collegium Medicum*
- prof. dr hab. Janusz Pasterski – Prorektor ds. Współpracy z Otoczeniem Społeczno-Gospodarczym
- prof. dr hab. Jolanta Szempruch – Prorektor ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej
- dr hab. Józef Cebulski, prof. UR – Prorektor ds. Finansów i Rozwoju
- prof. dr hab. Józef Gorzelany – NSZZ “Solidarność” UR
- dr hab. Joanna Pisulińska, prof. UR - Związek Nauczycielstwa Polskiego na UR
- mgr Renata Nowak – KZ OZZ IP UR

OZZ Inicjatywa Pracownicza
przy Uniwersytecie Rzeszowskim
al. Rejtana 16c, 35 – 959 Rzeszów
ozzipur@gmail.com, www.ur.edu.pl/pl/pracownik/zwiazki-zawodowe/ozz-inicjatywa-pracownicza