



Warszawa, 16 czerwca 2025 r.

BSA I.021.27.2025

Szanowny Pan  
Dariusz Salamończyk  
Zastępca Szefa  
Kancelarii Sejmu

*Szanowny Panie Ministrze,*

w odpowiedzi na pismo z dnia 26 maja 2025 r., znak: SPS-III.020.124.4.2025, mając na uwadze treść art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (tekst jednolity: Dz.U. z 2024 r. poz. 622), w świetle którego Sąd Najwyższy może opiniować projekty tylko takich ustaw i innych aktów normatywnych, na podstawie których orzekają i funkcjonują sądy, a także innych projektów ustaw w zakresie, w jakim mają one wpływ na sprawy należące do właściwości Sądu Najwyższego, w załączeniu uprzejmie przesyłam uwagi Sądu Najwyższego do rządowego projektu ustawy o likwidacji Akademii Kopernikańskiej i Szkoły Głównej Mikołaja Kopernika.

*Z poważaniem,*

wz.

dr hab. Krzysztof Wiak  
Prezes Sądu Najwyższego kierujący pracą  
Izby Kontroli Nadzwyczajnej i Spraw Publicznych  
/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L. dz. SPS-III.020.124.5.2025

Data wpływu 17.06.25r.



**BSA I.021.27.2025**

**Uwagi**  
**w sprawie rządowego projektu ustawy o likwidacji Akademii Kopernikańskiej i Szkoły**  
**Głównej Mikołaja Kopernika (druk sejmowy nr 1248)**

1. Pismem z dnia 26 maja 2025 r., SPS-III.020.124.4.2025, przesłanym do Sądu Najwyższego drogą elektroniczną, Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu, działający z upoważnienia Marszałka Sejmu, zwrócił się do Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego z prośbą „o przedstawienie – zgodnie z upoważnieniem ustawowym – opinii do rządowego projektu ustawy o likwidacji Akademii Kopernikańskiej i Szkoły Głównej Mikołaja Kopernika”. Projektowana ustawa zakłada likwidację państwowych jednostek organizacyjnych utworzonych na mocy ustawy z dnia 28 kwietnia 2022 r. o Akademii Kopernikańskiej (Dz. U. z 2024 r. poz. 463), tj. Akademii Kopernikańskiej i Szkoły Głównej Mikołaja Kopernika, z uwagi na „nieefektywność działalności Akademii i Szkoły, wyrażającą się w wyrażnie ujemnym – z perspektywy interesu publicznego – bilansie kosztów ponoszonych ze środków publicznych i korzyści uzyskiwanych z działalności tych instytucji”. Bezpośrednim skutkiem wejścia w życie projektowanej ustawy będzie otwarcie z mocy samego prawa procedury likwidacyjnej ww. jednostek, ukierunkowanej na zakończenie ich działalności. W uzasadnieniu projektowanej ustawy wskazano m.in., że otwarcie likwidacji Akademii Kopernikańskiej (dalej jako „Akademia”) spowoduje konieczność zakończenia stosunków pracy z pracownikami zatrudnionymi w tej jednostce, przy czym do rozwiązania stosunków pracy z pracownikami Akademii będą miały zastosowanie ogólne reguły dotyczące procedury zwolnień grupowych, ujęte w przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst Dz. U. z 2025 r. poz. 570). Zakłada się, że „likwidator, mając na uwadze zakres czynności likwidacyjnych, rozwiąże stosunki pracy z pracownikami Akademii, którzy nie będą uczestniczyli w realizacji tych czynności – na zasadach określonych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (...). Natomiast stosunki pracy pracowników Akademii uczestniczących w realizacji tych czynności, które nie zostaną rozwiązane przez likwidatora w okresie likwidacji, wygasną z dniem utraty osobowości prawnej przez Akademię”. Zgodnie z wytycznymi przyjętymi w projektowanej ustawie likwidator, w terminie 30 dni od dnia zakończenia czynności likwidacyjnych dotyczących Akademii, zawiadomi ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego i nauki o zakończeniu likwidacji Akademii i przedstawi do zatwierdzenia sprawozdanie z jej przebiegu. Akademia utraci osobowość prawną z dniem ogłoszenia przez ministra w Monitorze Sądowym i Gospodarczym komunikatu o zakończeniu likwidacji. Co się zaś tyczy procedury obejmującej likwidację Szkoły Głównej Mikołaja Kopernika (dalej jako „Szkoła”), to w tym przypadku znajdują odpowiednie zastosowanie przepisy normujące tryb likwidacji uczelni publicznej (art. 36 ust. 8–14, 17 i 18 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce). Oznacza to zatem, że stosunki pracy nauczycieli akademickich zatrudnionych w Szkole wygasną z końcem roku akademickiego, w którym zostanie otwarta jej likwidacja, natomiast do pracowników Szkoły niebędących nauczycielami akademickimi będą miały zastosowanie przepisy projektowanej ustawy dotyczące ustania stosunków pracy. Szkoła – analogicznie, jak Akademia – utraci osobowość prawną z dniem ogłoszenia przez właściwego ministra w Monitorze Sądowym i Gospodarczym komunikatu o zakończeniu likwidacji.

2. Biorąc pod uwagę kompetencję opiniodawczą, przewidzianą w art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 622; dalej jako „uSN”), należy krytycznie odnieść się do art. 10 i art. 18 ust. 1 w zw. z art. 16 projektowanej ustawy. Zgodnie z przywołanymi regulacjami, „stosunki pracy z pracownikami Akademii, które nie zostały rozwiązane przez likwidatora w okresie likwidacji na zasadach określonych w ustawie z dnia 26

czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (...), wygasają z dniem utraty osobowości prawnej przez Akademię” (art. 10), „do pracowników Szkoły niebędących nauczycielami akademickimi stosuje się odpowiednio art. 10” (art. 18 ust. 1), zaś „Akademia traci osobowość prawną z dniem ogłoszenia przez ministra o zakończeniu likwidacji w Monitorze Sądowym i Gospodarczym” (art. 16). Brzmienie przywołanych przepisów wskazuje na to, że data „zakończenia czynności likwidacyjnych” (art. 15) nie jest tożsama z datą „utraty osobowości prawnej” (art. 16), co wydaje się naturalne, zważywszy na okoliczność, że utrata przez Akademię/Szkołę bytu prawnego nastąpi dopiero z dniem publikacji komunikatu ministerialnego w Monitorze Sądowym i Gospodarczym, przy czym zdarzenie to będzie musiało zostać poprzedzone wdrożeniem procedury likwidacyjnej. Warto jednak zaznaczyć, że procedura likwidacyjna jest, ze swej natury, procesem rozciągniętym w bliżej nieokreślonej przestrzeni czasowej, której granice są trudne do przewidzenia z góry. Istotą każdej - bez wyjątku - likwidacji jest zakończenie „bieżących interesów” likwidowanej jednostki organizacyjnej, ściągnięcie przysługujących jej wierzytelności, wykonanie ciążących na niej zobowiązań i upłynnienie majątku. Przedmiotowa uwaga zachowuje swoją aktualność w odniesieniu do wszystkich stosunków prawnych, których stroną jest likwidowana jednostka, w tym również do wierzytelności i zobowiązań wynikających ze stosunków pracy łączących likwidowaną jednostkę z jej pracownikami. Okazuje się zatem, że jednym z podstawowych celów procedury likwidacyjnej zmierzającej do unicestwienia bytu prawnego jednostki organizacyjnej posiadającej status pracodawcy powinno być uregulowanie wszelkich zobowiązań, których źródłem są stosunki pracy łączące likwidowaną jednostkę z jej pracownikami. Tymczasem, osiągnięcie tego celu jest możliwe wyłącznie poprzez rozwiązanie stosunków pracy z osobami zatrudnionymi w likwidowanej jednostce, ewentualnie poprzez wdrożenie mechanizmu przejścia pracowników na nowego pracodawcę w trybie określonym w art. 23<sup>1</sup> k.p. Tak więc o definitywnym zakończeniu procedury likwidacyjnej prowadzonej w stosunku do jednostki organizacyjnej posiadającej status pracodawcy można mówić dopiero wtedy, gdy likwidowana jednostka nie będzie stroną jakiegokolwiek stosunku pracy. Natomiast dopóki podmiot objęty likwidacją będzie zatrudniał choćby tylko jednego pracownika, dopóty taki stan rzeczy skutecznie uniemożliwia zakończenie procesu likwidacyjnego.

3. Takiej prawidłowości zdaje się jednak nie zauważać Projektodawca, skoro w art. 10 projektowanej ustawy pomimo „zakończenia czynności likwidacyjnych” zakłada się dalsze istnienie stosunków pracy łączących Akademię z jej pracownikami. W zamyśle Projektodawcy stosunki pracy z osobami zatrudnionymi w Akademii, których likwidator nie rozwiązał przed dniem „zakończenia czynności likwidacyjnych”, mają bowiem trwać w dalszym ciągu, przez czas z góry nieoznaczony, aż do dnia „utraty osobowości prawnej przez Akademię”, kiedy to stosunki te wygasną *ex lege* ze skutkiem natychmiastowym. Taki sposób rozumowania jest wątpliwy, skoro – jak wcześniej wskazano – zakończenie procesu likwidacji Akademii (Szkoły) ze swej natury jest obiektywnie możliwe tylko wtedy, gdy zostaną uregulowane wszelkie zobowiązania, których stroną jest likwidowana Akademia (Szkoła). Dopóki więc Akademia (Szkoła) będzie się legitymować statusem pracodawcy w odniesieniu choćby tylko do jednej osoby zatrudnionej w tej jednostce, dopóty nie sposób zasadnie twierdzić, że w stosunku do tej jednostki likwidator skutecznie „zakończył czynności likwidacyjne”. Innymi słowy, warunkiem *sine qua non* zakończenia procedury likwidacyjnej Akademii (Szkoły) - rozpatrywanym w płaszczyźnie prawa pracy - powinno być uprzednie rozwiązanie przez likwidatora Akademii (Szkoły) wszystkich stosunków pracy nawiązanych uprzednio przez Akademię (Szkołę) z zatrudnionymi w tych jednostkach osobami, względnie „przekazanie” tych pracowników nowemu pracodawcy na zasadach określonych w art. 23<sup>1</sup> k.p., tj. w ramach procedury przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Nieprzeprowadzenie takich czynności będzie stanowić istotną przeszkodę natury faktycznej w zatwierdzeniu sprawozdania z przebiegu likwidacji, o którym stanowi art. 15 projektowanej ustawy, a w konsekwencji odsunie w czasie datę utraty osobowości prawnej przez Akademię (Szkołę). W konsekwencji, nie sposób zatem wyrazić aprobaty dla propozycji legislacyjnej przedstawionej w art. 10 projektowanej ustawy, bowiem opiera się ona na całkowicie

błędnym założeniu dopuszczającym istnienie stosunków pracy, których stroną jest Akademia (Szkoła), pomimo zakończenia procedury likwidacyjnej dotyczącej tej jednostki.

4. Dodatkowym czynnikiem, który rzutuje na krytyczną ocenę całego unormowania wyrażonego w treści art. 10 projektowanej ustawy jest obrany przez Projektodawcę sposób zakończenia stosunków pracy z tymi pracownikami Akademii (Szkoły), z którymi likwidator „w okresie likwidacji” nie rozwiąże stosunków pracy. Według Projektodawcy, stosunki te wygasną *ex lege*, czyli ustaną ze skutkiem natychmiastowym, z dniem utraty osobowości prawnej przez Akademię (Szkołę), co z kolei ma nastąpić z dniem „ogłoszenia przez ministra o zakończeniu likwidacji w Monitorze Sądowym i Gospodarczym”. W kontekście jednej z podstawowych zasad prawa pracy, jaką jest zasada ochrony pracownika i stabilizacji (trwałości) zatrudnienia, nie sposób zaaprobować rozwiązania, zgodnie z którym pomimo istnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę (likwidacja pracodawcy), pracodawca ten (za którego działa likwidator) nie rozwiązuje z pracownikiem tego stosunku (z zachowaniem odpowiedniego okresu wypowiedzenia), po czym stosunek ten w bliżej nieokreślonej przyszłości zostanie zakończony „z dnia na dzień” w dacie, na którą pracownik nie ma jakiegokolwiek wpływu tj. w dacie publikacji w Monitorze Sądowym i Gospodarczym komunikatu ministerialnego, zawierającego informację o zakończeniu likwidacji Akademii/Szkoły. W analizowanej płaszczyźnie warto więc zauważyć, że konstrukcja wygaśnięcia stosunku pracy została systemowo zarezerwowana jedynie do takich nadzwyczajnych zdarzeń skutkujących ustaniem stosunku zatrudnieniowego, których wystąpienie *in concreto* ma charakter nagły i trudny do przewidywania. W pierwszej kolejności chodzi zatem o śmierć pracownika (art. 63<sup>1</sup> § 1 k.p.) albo o śmierć pracodawcy będącego osobą fizyczną (art. 63<sup>2</sup> § 1 k.p.). Jako zdarzenie o takim charakterze z całą pewnością nie może być uznany fakt utraty osobowości prawnej przez Akademię (Szkołę), który nastąpi dopiero z dniem opublikowania przez właściwego ministra w Monitorze Sądowym i Gospodarczym komunikatu o zakończeniu likwidacji tej jednostki, bo przedmiotowe zjawisko musi być poprzedzone procesem likwidacji, który jest rozłożony w czasie. Rzeczywistą przyczyną zakończenia stosunków pracy z osobami zatrudnionymi w Akademii (Szkołe) jest zatem nie sama utrata przez Akademię (Szkołę) bytu prawnego, ale poprzedzająca to zjawisko procedura likwidacyjna ukierunkowana na zakończenie działalności tych jednostek. W tym znaczeniu likwidacja Akademii (Szkoły), która ma się rozpocząć z dniem wejścia w życie projektowanej ustawy, jest niczym innym jak „likwidacją pracodawcy” w rozumieniu powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, wyznaczających ogólne standardy rozwiązywania stosunków pracy (np. art. 36<sup>1</sup> § 1, art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p.). Konieczność respektowania przez ustawodawcę kodeksowej ochrony trwałości stosunków zatrudnieniowych wymaga więc, aby zakończenie stosunków pracy nawiązanych uprzednio przez Akademię (Szkołę) z osobami tam zatrudnionymi – warunkujące zakończenie procesu likwidacyjnego Akademii (Szkoły) – odbyło się w trybie dedykowanych temu zamierzeniu czynności prawnych z zakresu prawa pracy, dokonywanych z odpowiednim wyprzedzeniem czasowym tj. w wyniku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem dokonywanym przez pracodawcę, względnie za porozumieniem stron. Tymczasem treść art. 10 projektowanej ustawy dowodzi niezaprzeczalnie, że ów postulat został całkowicie zmarginalizowany przez Projektodawcę, skoro opiniowany przepis dopuszcza natychmiastowe „wygaszenie” – w bliżej nieokreślonym terminie – stosunków zatrudnieniowych łączących Akademię (Szkołę) z pracownikami tam zatrudnionymi. Zastosowana w tym względzie konstrukcja normatywna wywołuje zatem poważne wątpliwości natury merytorycznej, nakazując przeprowadzenie w tym zakresie odpowiednich zabiegów korygujących.

5. Należy również zgłosić zastrzeżenia odnośnie do poprawności tezy wyrażonej w uzasadnieniu projektowanej ustawy, zgodnie z którą „do pracowników Akademii i pracowników Szkoły będą miały zastosowanie ogólne zasady dotyczące zwolnień grupowych, tj. przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników”. Twierdzenie to *prima facie* nie wydaje się być do końca usprawiedliwione, zważywszy na treść informacji o stanie zatrudnienia w Akademii, jaką zaprezentowano w uzasadnieniu projektowanej ustawy oraz „Ocenie skutków regulacji” (OSR). W

tym miejscu warto więc zwrócić uwagę, że zdaniem Projektodawcy, zatrudnienie w Akademii – według stanu obowiązującego na dzień 4 lutego 2025 r. – kształtowało się na poziomie wynoszącym 10 „etatów”. Nie do końca wiadomo, co kryje się pod pojęciem „etatu”, bo okoliczność ta nie została dostatecznie sprecyzowana w uzasadnieniu opiniowanego projektu ustawy. W szczególności, Projektodawca nie wyjaśnił, czy „10 etatów” oznacza zatrudnienie przez Akademię „10 osób”, czy też chodzi tu o zatrudnienie pracowników w liczbie większej niż 10, z których przynajmniej część pozostaje zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu (tzw. niepełnoetatowcy). Na podstawie niepełnych i nieprecyzyjnych danych przedstawionych przez Projektodawcę ustalenie rzeczywistej liczby pracowników zatrudnionych w Akademii jest trudne do wykonania. Niemniej przyjmując założenie, zgodnie z którym liczba „etatów” w Akademii jest tożsama z liczbą pracowników zatrudnionych w tej jednostce, względnie gdy liczba pracowników Akademii jest mniejsza lub większa niż liczba „etatów”, ale w każdym razie jest ona mniejsza niż 20 osób, to okazuje się finalnie – wbrew zapewnieniom Projektodawcy – że sytuacja prawna pracowników likwidowanej Akademii wcale nie będzie kształtowana przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tzw. ustawa o zwolnieniach grupowych). Taka konkluzja stanowi bowiem logiczną konsekwencję faktu, że wymieniona ustawa znajduje zastosowanie tylko w odniesieniu do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników (art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 tej ustawy). Gdyby więc się okazało, że liczebność pracowników zatrudnionych w Akademii jest mniejsza niż 20, to pracownicy Akademii, z którymi nastąpi rozwiązanie stosunków pracy z powodu likwidacji pracodawcy (tj. likwidacji Akademii), nie będą mogli skutecznie realizować uprawnień przewidzianych ustawą o zwolnieniach grupowych. Takim pracownikom nie będzie w szczególności przysługiwać prawo do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników na zasadach i w wysokości określonych w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych.

6. W ostatecznym rozrachunku należy więc wyrazić opinię, że treść normatywna ujęta w art. 10 oraz art. 18 ust. 1 (zawierającym odesłanie do art. 10) projektowanej ustawy wymaga poczynienia odpowiednich zabiegów korygujących przy uwzględnieniu podstawowej reguły, zgodnie z którą zakończenie procedury likwidacyjnej, rozpoczętej w dacie wejścia w życie projektowanej ustawy (art. 1 ust. 1), jest obiektywnie możliwe tylko wtedy, gdy likwidowana Akademia (Szkoła) utraci status pracodawcy. Osiągnięcie takiego stanu rzeczy jest zaś możliwe w zasadzie tylko wówczas, gdy Akademia (Szkoła) w okresie likwidacji rozwiąże stosunki pracy ze wszystkimi pracownikami zatrudnionymi w tej jednostce, ewentualnie, gdy pracownicy Akademii (Szkoły) zostaną w tym okresie przejęci przez innego pracodawcę w trybie przewidzianym w art. 23<sup>1</sup> k.p. W takcie dalszych prac legislacyjnych nad opiniowanym projektem ustawy należałoby również bardziej szczegółowo niż dotychczas, przeanalizować problem dotyczący ewentualnego objęcia pracowników likwidowanej Akademii reżimem prawnym wyznaczonym przepisami ustawy o zwolnieniach grupowych. W tej płaszczyźnie ustawodawca powinien m.in. rozstrzygnąć, czy pracownicy Akademii, z którymi stosunki pracy ulegną rozwiązaniu z powodu likwidacji Akademii będą mogli skorzystać z uprawnień ostonowych gwarantowanych tą ustawą, jeśli liczba pracowników zatrudnionych w Akademii jest mniejsza, niż 20 osób.