

Mariusz Lekston  <https://orcid.org/0000-0003-3574-9428>

Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu

AUTONOMICZNY CHARAKTER ZADANIOWEGO CZASU PRACY NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO

Abstract

Autonomous character of task-based working time of a academic teacher

Employment relationship of a academic teacher, determined by pragmatic regulations of the higher education act, demonstrates specific characteristics in various aspects, with particular focus on the aggregate of rights and obligations. This kind of reflection makes also regulation of working time to be perceived through the prism of the characteristics of the employment relationship of a academic teacher since its particular content elements determine differences in defining the task-based working time. The mechanism of implementing the system of working time, tasks of a academic teacher, and in particular regulations connected with providing the teaching obligations are essential factors in defining the autonomous character of the task-based working time system of a academic teacher.

Słowa kluczowe: szkoła wyższa, nauczyciel akademicki, czas pracy, zadaniowy czas pracy, dydaktyka, autonomiczny charakter stosunku pracy

Keywords: institution of higher education, academic teacher, working time, task-based working time, didactics, autonomous character of employment relationship

ASJC: 3308, JEL: K31

1. Specyfika zatrudnienia nauczyciela akademickiego – uwagi ogólne

Pracownicza część ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2021, poz. 478 tekst jedn., dalej: „Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce”, „u.p.s.w.n.”) pełni funkcję regulacji pragmatycznej w rozumieniu art. 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2020, poz. 1320 tekst jedn. z dnia 30 lipca 2020 roku, dalej: „Kodeks pracy”, „k.p.”), statuuując normy adresowane do pracowników szkół wyższych i – jak każda pragmatyka pracownicza – będąc instrumentem podmiotowej dyferencjacji prawa pracy (Wagner 2006, s. 156), dostosowuje regulacje normatywne do specyfiki pracy w konkretnej branży lub zawodzie (Baran 2010, s. 375). Można

przy tym założyć, że odrębność statusu pracowniczego nauczycieli akademickich jest konsekwencją autonomicznej pozycji uczelni jako podmiotu wchodzącego w skład systemu szkolnictwa wyższego i nauki, są oni bowiem podmiotowym wyrazem struktur organizacyjnych składających się na ten system (Lekston 2020, s. 905).

Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce nie posiada przy tym przymiotu kompleksowości, a co za tym idzie, nie precyzuje wszystkich aspektów akademickiego stosunku pracy, co uzasadnia stosowne odesłanie do przepisów Kodeksu pracy w art. 147 (Baran 2019, s. 25). Tego rodzaju technika legislacyjna jest ze wszech miar uzasadniona i charakterystyczna dla regulacji pragmatycznych, normujących co do zasady tylko te kwestie, które w założeniu ustawodawcy wymagają odmiennej w stosunku do Kodeksu pracy regulacji i bez których odrębność zatrudnienia określonej grupy pracowników nie miałyby prawnego uzasadnienia (Piątkowski 2015, s. 64). Podkreślenia wymaga także i to, że akademickie stosunki pracy będą regulowane – obok Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce oraz obok Kodeksu pracy – przez inne akty prawne stanowiące w tym wymiarze źródła prawa pracy, także o charakterze autonomicznym, w których zasadnicze znaczenie należy przypisać statutowi, regulaminowi pracy, regulaminowi wynagradzania oraz układowi zbiorowemu pracy (Korczak 2007, s. 55 i n.; Szymańska 2011, s. 518 i n.; Rozkuszka 2013, s. 289 i n.; Goździewicz 2015, s. 103 i n.; Matyjas-Łysakowska 2016).

Dowodów na swoisty charakter zatrudnienia nauczycieli akademickich można upatrywać w każdej z konwencjonalnie przyjętych części stosunku pracy. Nawiązanie, zmiana i ustanie stosunku pracy – choć zakotwiczone w mechanizmach znanych w wymiarze powszechnym – muszą być postrzegane przez pryzmat rozwiązań autonomicznych, zadekretowanych w Prawie o szkolnictwie wyższym i nauce (Lekston 2020, s. 911). Biorąc pod uwagę definicyjny wymiar regulacji pragmatycznych, przede wszystkim w treści stosunku pracy – zwłaszcza w wymiarze części normatywnej sfery przedmiotowej – można egzemplifikować liczne uprawnienia i obowiązki, kształtowane odmiennie w stosunku do powszechnego prawa pracy albo mające charakter specyficzny. Jednym z takich elementów – *a coherentia* – jest regulacja czasu pracy nauczyciela akademickiego.

2. Czas pracy nauczyciela akademickiego

Analiza konstrukcji czasu pracy nauczyciela akademickiego, zadekretowanej w treści Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce, wymaga odwołania się do norm, które w tym zakresie uległy zmianie, przy czym za instruktywne można przyjąć przepisy poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. 2005, nr 164, poz. 1365 ze zm., dalej: „Prawo o szkolnictwie wyższym”, „p.s.w.”). Zgodnie z art. 130 ust. 1 zd. 1 tej ustawy czas pracy nauczyciela akademickiego był określony według zakresu jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych. Warto jednak zauważyć, że obecność odpowiednich komponentów tak ujętej triady obowiązków nauczyciela akademickiego uzależniona była od zatrudnienia w grupie pracowników

naukowo-dydaktycznych, pracowników naukowych lub pracowników dydaktycznych. Funkcję konkretyzującą w tym zakresie posiadała uchwała senatu uczelni, która zgodnie z art. 130 ust. 2 p.s.w. określała zasady ustalania zakresu obowiązków nauczycieli akademickich, rodzaje zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków, w tym wymiar zadań dydaktycznych dla poszczególnych stanowisk, oraz zasady obliczania godzin dydaktycznych. Jednocześnie ustawodawca z uwzględnieniem czynników przynależności do określonej grupy nauczycieli akademickich oraz zajmowanego w tej grupie stanowiska wskazywał minimalne i maksymalne granice rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych (art. 130 ust. 3 p.s.w.), dopuszczając ich odmienne ukształtowanie w uczelni niepublicznej (art. 130 ust. 8 p.s.w.), a także definiował mechanizmy obniżania wymiaru tych zajęć (art. 130 ust. 4 p.s.w.) oraz prowadzenia zajęć w godzinach ponadwymiarowych (art. 131 p.s.w.). Przyjęty w takim kształcie normatywnym mechanizm określania czasu pracy nauczyciela akademickiego, akcentujący charakter jego zadań bez odwoływania się do jednostek czasu, determinował poglądy doktryny o zbieżności z zadaniowym systemem czasu pracy w rozumieniu przepisów powszechnego prawa pracy (Latos-Miłkowska 2014, s. 451; Dubowik 2015, s. 215).

De lege lata ustawodawca *explicite* w art. 127 ust. 1 u.p.s.w.n. wskazuje, że nauczyciela akademickiego obowiązuje system zadaniowego czasu pracy. Tego rodzaju konstrukcja zdefiniowana jest w art. 140 k.p., zgodnie z którym w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją czy miejscem wykonywania może być stosowany system zadaniowego czasu pracy, a pracodawca – po porozumieniu z pracownikiem – ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 k.p. Choć w wymiarze definicyjnym Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce nie określa odmiennego ujęcia zadaniowego czasu pracy nauczyciela akademickiego w odniesieniu do przywołanej normy Kodeksu pracy – co implikowałoby tezę o odpowiednim stosowaniu konstrukcji art. 140 k.p. – to względy funkcjonalne oraz uwarunkowania wykonywania zadań przez nauczycieli akademickich, w tym te, określone w przepisach Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce, zdają się przeczyć takiemu ujęciu. Należy zgodzić się w tym miejscu z wyrażonym w doktrynie poglądem, w myśl którego normowany szczególnie przez ustawy system zadaniowego czasu pracy jest odmienny od kodeksowego i błędem byłoby ich utożsamianie (Stefański 2020, s. 1104). Zbieżność nomenklatury nie uzasadnia w tym kontekście transferu rozwiązania przyjętego w Kodeksie pracy, a jedynie tłumaczy przyjęcie jego istoty, z uwzględnieniem regulacji pragmatycznych. Można w tym miejscu podać w wątpliwość, czy precyzja normy art. 127 u.p.s.w.n. jest wystarczająca albo – idąc dalej – czy zadekretowanie w niej wprost zadaniowego systemu czasu pracy było zabiegiem koniecznym. Wydaje się, że konstrukcja odwołująca się do definiowania czasu pracy nauczyciela akademickiego przez określenie jego zadań naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych w bardziej precyzyjny sposób oddawała specyfikę i pragmatyczny charakter zatrudnienia w tej grupie zawodowej, nie powodując jednocześnie wątpliwości interpretacyjnych.

Trzeba jednak podkreślić, że niezależnie od poczynionych uwag, zadaniowy system czasu pracy nauczyciela akademickiego w porównaniu z konstrukcją z art. 140 k.p. jest

odmienny na kilku płaszczyznach (Latos-Miłkowska 2020, s. 985), nadając analizowanej regulacji Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce charakter autonomiczny.

3. Płaszczyzny autonomicznego charakteru zadaniowego czasu pracy nauczyciela akademickiego

Autonomiczny charakter zadaniowego czasu pracy nauczyciela akademickiego jest na gruncie obowiązujących przepisów widoczny w kilku aspektach, w szczególności w zakresie podstawy jego ukonstytuowania, określania samych zadań, w tym ich rodzajów, a także w wymiarze organizacji czasu pracy.

W ujęciu kodeksowym uzasadnieniem dla wprowadzenia przez pracodawcę systemu zadaniowego czasu pracy jest rodzaj pracy albo jej organizacja, względnie miejsce wykonywania pracy. Można w tym kontekście przyjąć, że w akademickim stosunku pracy to właśnie względy rodzaju wykonywanej pracy, zwłaszcza w aspekcie obowiązków o charakterze badawczym, będą przesłanką ustanowienia takiego systemu czasu pracy (Lekston 2019, s. 161). Należy jednak podkreślić, że zgodnie z art. 127 ust. 1 u.p.s.w.n. nauczyciele akademicy wykonują pracę w systemie zadaniowym *ex lege*, a nie na podstawie odpowiednich postanowień uczelni. Tego rodzaju legislacyjny uniformizm, zasługujący akurat w tym kontekście na aprobatę, stanowi konstrukcję wyraźnie odmienną od mechanizmu z art. 140 k.p. W ramach regulacji kodeksowej to w kompetencjach pracodawcy mieści się określenie stanowisk albo grup pracowników, w stosunku do których znajdzie zastosowanie system zadaniowego czasu pracy.

W analizowanym zakresie swoisty charakter ma także proces związany z określeniem zakresu zadań nauczyciela akademickiego. W pierwszej kolejności godzi się podkreślić, że będzie on ściśle determinowany zatrudnieniem w określonej grupie, o których to grupach mowa w art. 114 u.p.s.w.n., to jest pracowników dydaktycznych, pracowników badawczych albo pracowników badawczo-dydaktycznych. W myśl art. 115 u.p.s.w.n. do obowiązków nauczyciela akademickiego zatrudnionego w charakterze pracownika dydaktycznego należy kształcenie i wychowywanie studentów lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów. W przypadku grupy pracowników badawczych będzie to prowadzenie działalności naukowej lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów. Pełne spektrum tak zdefiniowanych obowiązków przypisuje zaś ustawodawca nauczycielom akademickim zatrudnionym w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych. W wymiarze jedynie uzupełniającym, nawiązując do regulacji poprzednio obowiązującej ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, można przyjąć, że nauczyciel akademicki może być także zobowiązany do wykonywania czynności organizacyjnych, w szczególności tych związanych z obowiązkami dydaktycznymi czy badawczymi. Tak zdefiniowany zakres zadań nauczycieli akademickich nie ma charakteru wyczerpującego. Obowiązki ustawowo przypisane do pracy nauczyciela akademickiego, nie mają charakteru powszechnego, ale zawodowy, ponieważ stanowią treść abstrakcyjnego i konkretnego stosunku pracy tej kategorii pracowników. Zadania przypisane nauczycielowi akademickiemu będą

wzbogacały treść jego stosunku pracy o dodatkowe obowiązki – w porównaniu z powszechnymi – czy też będą inaczej kształtowały obowiązki o charakterze powszechnym (Wagner 2006, s. 154). Niezmiennie pozostaje jednak to, że normy Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce w istotny, a zarazem swoisty sposób ingerują w proces definiowania zadań nauczyciela akademickiego w ramach systemu zadaniowego czasu pracy.

Odnosnie do kodeksowego mechanizmu systemu zadaniowego czasu pracy, zgodnie z art. 140 zd. 2 k.p., pracodawca po uprzednim porozumieniu z pracownikiem ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy, wynikający z norm określonych w art. 129 k.p. Pomimo że formuła porozumienia ma tu charakter jedynie konsultacyjny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2008 roku, II PK 148/07, OSNP 2009, nr 7–8, poz. 93), to jest ona immanentnie powiązana z procedurą wprowadzenia tego systemu czasu pracy, nadto ma wymiar zindywidualizowany (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2004 roku, II PK 104/04, LEX nr 150107). W warunkach akademickiego stosunku pracy ustawodawca przyjął inne rozwiązanie zadekretowane w art. 127 ust. 4 u.p.s.w.n., zgodnie z którym zasady ustalania zakresu obowiązków nauczycieli akademickich dla poszczególnych grup pracowników i rodzajów stanowisk, rodzaje zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków, w tym wymiar zajęć dydaktycznych oraz innych obowiązków dla poszczególnych stanowisk, oraz zasady obliczania godzin dydaktycznych określa regulamin pracy. Włączenie mechanizmu określania obowiązków nauczycieli akademickich do zakresu przedmiotowego regulaminu pracy, a przez to przyjęcie jego abstrakcyjnego charakteru, związanej jedynie z grupami pracowników i stanowiskami, jawi się jako konstrukcja autonomiczna, odmienna od regulacji kodeksowej. W doktrynie podkreśla się nadto powiązanie tego mechanizmu z szerokim zakresem autonomii uczelni (Latos-Miłkowska 2020, s. 985).

Zatrudnienie nauczyciela akademickiego w grupie pracowników dydaktycznych albo badawczo-dydaktycznych determinuje koniczność określenia jego obowiązków w ramach obciążeń dydaktycznych, czyli tak zwanego pensum. Ustalone dla nauczyciela akademickiego pensum dydaktyczne nie jest normą jego czasu pracy ani nie stanowi jego maksymalnego wymiaru (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2010 roku, I PZP 4/10, OSNP 2011, nr 1–2, poz. 1). W kontekście określania zakresu zadań w zadekretowanym ustawowo systemie zadaniowego czasu pracy stanowi jednak rozwiązanie o charakterze autonomicznym, tym bardziej, że ustawodawca określa maksymalny wymiar pensum. Zgodnie bowiem z art. 127 ust. 2 u.p.s.w.n. roczny wymiar zajęć dydaktycznych wynosi: do 240 godzin dla pracownika badawczo-dydaktycznego; do 180 godzin dla pracownika badawczo-dydaktycznego zatrudnionego na stanowisku profesora; do 360 godzin dydaktycznych dla pracownika dydaktycznego; do 540 godzin dydaktycznych dla pracownika dydaktycznego zatrudnionego na stanowisku lektora lub instruktora, jeżeli statut uczelni przewiduje takie stanowisko. Minimalny wymiar pensum nie jest określony w przywołanym przepisie, może jednak zostać zadekretowany w regulaminie pracy, wydanym na podstawie dyspozycji art. 127 ust. 4 u.p.s.w.n. Dodatkowo ustawodawca przyjmuje, że godzina dydaktyczna wynosi 45 minut, a więc w ramach agregatu pojęciowego czasu

pracy w stosunku pracy nauczyciela akademickiego godzina dydaktyczna różni się – co charakterystyczne dla tradycji akademickiej – od godziny rozumianej potocznie.

Dla określenia specyfiki czasu pracy nauczycieli akademickich istotne znaczenie ma także regulacja Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce do zasadniczych pojęć kodeksowych odnoszących się do definiowania czasu pracy oraz jego norm. Zgodnie z art. 128 § 1 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. *Prima facie* takie ujęcie definicyjne czasu pracy może budzić wątpliwości co do jego przydatności w akademickim stosunku pracy (Latos-Miłkowska 2020, s. 984), szczególnie w kontekście dyspozycyjności pracownika. Wydaje się jednak, że odpowiednie ujęcie tej zależności pozwala na sformułowanie tezy o korelacji przepisów Kodeksu pracy z regulacjami Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce. W myśl poglądu wyrażonego w doktrynie dyspozycyjność pracownika nie wyklucza niemożności bieżącego kierowania sposobem jego zachowania czy też znacznego stopnia samodzielności. Istotną cechą stanowi ograniczenie swobody osobistej pracownika w zakresie i stopniu niezbędnym do wywiązywania się z obowiązków (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 1978 roku, I PR 31/78, OSPiKA 1979, poz. 191; Kasińska 1979). Większe wątpliwości może generować próba określenia relacji konstrukcji zadaniowego czasu pracy nauczyciela akademickiego z kodeksową regulacją norm czasu pracy. Zgodnie z art. 129 § 1 k.p. czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i średnio 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Nie ulega wątpliwości, że do systemu zadaniowego czasu pracy należy stosować przewidziane w przywołanym przepisie normy czasu pracy, co uzasadnia brak wyłączenia tego systemu czasu pracy w treści art. 129 § 1 k.p. Nadto teza taka znajduje swoje oparcie w argumentacji *a cohaerentia* z normą art. 66 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 z dnia 16 lipca 1997 roku, dalej: „Konstytucja RP”). Należy zadać pytanie, czy tego rodzaju relacja będzie aktualna w odniesieniu do czasu pracy nauczyciela akademickiego. Doktryna prawa pracy wyraziła w tym zakresie dwa stojące w opozycji względem siebie poglądy. Z jednej strony, akcentując niemożliwość delimitacji czasu pracy akademika – który poświęca czas na pracę w uczelni oraz poza nią – uznaje się, że specyfika pracy nauczyciela akademickiego nie pozwala na zastosowanie ani norm systemu podstawowego czasu pracy (art. 129 k.p.), ani innych przepisów Kodeksu pracy dotyczących wymiaru, rozkładu, systemów czasu pracy czy godzin nadliczbowych (Sanetra 2013). Z drugiej strony, przywołując regulację art. 66 ust. 1 Konstytucji RP i bazując na tekstualnej wykładni art. 129 ust. 3 u.p.s.w.n., zgodnie z którym dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego, stwierdza się, że do nauczyciela akademickiego znajdzie zastosowanie norma art. 129 § 1 k.p. Wydaje się, że oba poglądy, pozornie sprzeczne, przy odpowiednim ujęciu autonomicznego charakteru zadaniowego czasu pracy nauczyciela akademickiego jawią się jako zgodne. Warto bowiem zauważyć, że teza o niemożliwości stosowania kodeksowych norm czasu pracy do akademickiego stosunku pracy odnosi się do tej części aktywności nauczyciela akademickiego, która dotyczy jego obowiązków

o charakterze naukowym i organizacyjnym. Co prawda, *de lege lata* ustawodawca już nie stosuje takiej nomenklatury, przestając na pojęciu zadaniowego czasu pracy, niemniej jednak względy funkcjonalne uzasadniają w dalszym ciągu taki podział obowiązków nauczyciela akademickiego, wkomponowanych w całe spektrum jego zadań, w zależności od przynależności do określonej grupy, zgodnie z art. 114 i 115 u.p.s.w.n. *A contrario* można zatem przyjąć, że normowanie czasu pracy nauczyciela akademickiego będzie zasadne w zakresie jego obowiązków dydaktycznych, co *explicite* wynika z analizowanej wcześniej normy art. 127 u.p.s.w.n. w zakresie pensum dydaktycznego. Można założyć, że zasadne będzie także respektowanie w stosunku pracy nauczyciela akademickiego normy dziennej i tygodniowej, wynikających z art. 129 § 1 k.p., w odniesieniu do pełnego spektrum jego obowiązków, przy czym odbywać się to będzie w sposób wynikający ze specyfiki zatrudnienia w akademickim stosunku pracy w ramach indywidualizacji zadań w wymiarze obligacyjnym. Odpowiednie określenie poszczególnych obowiązków wynikających z przynależności do grupy nauczycieli akademickich i zajmowanego stanowiska skorelowane winno być w tym zakresie z normami podstawowego systemu czasu pracy. Wymierny charakter w kontekście norm czasu pracy nauczyciela akademickiego będzie można przyjąć jedynie wówczas, gdy zostanie on obciążony obowiązkami organizacyjnymi niezwiązanymi z zadaniami dydaktycznymi lub badawczymi, a dotyczącymi działania uczelni jako organizacji.

W pełni autonomiczny wymiar będzie z kolei posiadać zagadnienie określenia okresu rozliczeniowego w zadaniowym systemie czasu pracy nauczyciela akademickiego. Biorąc pod uwagę funkcję tego elementu czasu pracy, jaką bez wątpienia jest ustalenie przestrzegania ograniczeń dziennych i tygodniowych norm czasu pracy, można byłoby założyć, że względy praktyczne pozwalają na jego korelację jedynie z obowiązkami dydaktycznymi. Tego rodzaju ograniczenie zaprzeczałoby *ratio legis* konstrukcji okresu rozliczeniowego i powodowałoby w istocie jej iluzoryczność. Trudno sobie bowiem wyobrazić w aspekcie praktycznym, że część obowiązków nauczyciela akademickiego jest weryfikowana w odniesieniu do przyjętego okresu rozliczeniowego, a pozostałe już nie. Zważywszy na cykl pracy nauczyciela akademickiego ograniczony ramami roku akademickiego, a także możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego na podstawie art. 129 § 2 k.p., można byłoby rozważyć adekwatność tej konstrukcji w warunkach akademickich. Mankamentem takiego rozwiązania są jednak nie tylko względy praktycznego rozliczania obowiązków o charakterze naukowym, ale także okoliczność ich realizacji w sposób trudny do zamknięcia w przyjętych ramach czasowych. Z tych względów zasadna wydaje się teza o wyłączeniu stosowania mechanizmu okresu rozliczeniowego w akademickim stosunku pracy, z zastrzeżeniem konstrukcji pensum dydaktycznego ograniczonego czasowo, zgodnie z przebiegiem roku akademickiego.

Autonomiczny charakter w konstrukcji systemu zadaniowego czasu pracy nauczyciela akademickiego posiada także zagadnienie godzin ponadwymiarowych. Konstrukcja zadekretowana w art. 127 ust. 6–8 u.p.s.w.n. *prima facie* wykazuje zbieżność z normami Kodeksu pracy o godzinach nadliczbowych, co jest uzasadnione z tego powodu, że w systemie zadaniowego czasu pracy, pomimo pozornej sprzeczności, w pełni zachowuje ona

aktualność (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2015 roku, I PK 9/15, Legalis nr 1763655). Dokonując jednak bardziej wnikliwej analizy obu mechanizmów, należy przyjąć, że mają one odmienny charakter prawny. Praca ponadwymiarowa jest bowiem pojęciem szerszym obejmującym godziny pracy przekraczającej wymiar czasu pracy obowiązujący danego pracownika zgodnie z przepisami prawa pracy lub umowy o pracę, podczas gdy praca w godzinach nadliczbowych jest wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z systemu i rozkładu czasu pracy, który obowiązuje pracownika (Bury 2005). Uwzględniając specyfikę zatrudnienia nauczyciela akademickiego, wynikającą z pragmatycznego charakteru Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce, a także tekstualny związek pracy w godzinach ponadwymiarowych z obciążeniem w zakresie pensum dydaktycznego, można przyjąć, że ustawodawca tworzy tego rodzaju konstrukcję w sposób właściwy dla akademickiego stosunku pracy, wiążąc ją jedynie z tą częścią obowiązków nauczyciela akademickiego, które mają charakter dydaktyczny, tym bardziej, że jedynie one mają charakter wymierny, co wykazano (Lekston 2019, s. 165).

Praca nauczyciela akademickiego w godzinach ponadwymiarowych w zakresie obciążeń dydaktycznych podlega regulacji koherentnej z wymiarem pensum, którego maksymalny wymiar określa art. 127 ust. 2 u.p.s.w.n., przy czym instruktywny charakter posiadać będzie w tym zakresie także regulamin pracy.

Prowadzenie przez nauczyciela akademickiego zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych może odbywać się w dwóch, zadekretowanych w art. 127 u.p.s.w.n., konstrukcjach. Ustęp 7 przywołanego przepisu stanowi, że rektor albo osoba wykonująca czynności w sferze prawa pracy w imieniu uczelni, korzystając z uprawnień kierowniczych, może zobowiązać nauczyciela akademickiego do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych, w wymiarze nieprzekraczającym: 1/4 rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych – dla pracownika badawczo-dydaktycznego, 1/2 rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych – dla pracownika dydaktycznego. Co istotne, tego rodzaju polecenie pracy w godzinach ponadwymiarowych jest możliwe w szczególnych przypadkach, uzasadnionych koniecznością realizacji programu studiów. Judykatura wskazuje tu, że te szczególne przypadki dotyczą rzeczywistych i istotnych potrzeb pracodawcy związanych z realizacją programu dydaktycznego uczelni, nie mogą natomiast sprowadzać się do tego, że uczelnia powierza już zatrudnionym pracownikom naukowo-dydaktycznym zajęcia dydaktyczne w wymiarze znacznie przekraczającym ustawowo określone limity godzin ponadwymiarowych i w ten sposób – kosztem drastycznego obciążenia pracowników zatrudnionych – oszczędza na zatrudnieniu kolejnych pracowników naukowo-dydaktycznych (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2002 roku, I PKN 632/01, OSNAPiUS 2004, nr 10, poz. 172). Drugi wariant normatywny prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych ma charakter fakultatywny w tym znaczeniu, że warunkiem *sine qua non* prowadzenia takich zajęć jest zgoda zainteresowanego, co wynika *explicite* z art. 127 ust. 7 u.p.s.w.n. Także w tym przypadku ustawodawca określa górny limit możliwych godzin ponadwymiarowych na poziomie dwukrotności

rocznego wymiaru zajęć. Nie wymaga się jednak istnienia w tym zakresie szczególnych potrzeb po stronie pracodawcy. Obie konstrukcje prowadzenia zajęć dydaktycznych w ramach godzin ponadwymiarowych mają charakter łączny w tym znaczeniu, że maksymalne wymiary z nich wynikające nie podlegają sumowaniu.

Nie powinno budzić wątpliwości, że regulacje związane z pracą dydaktyczną nauczyciela akademickiego w godzinach ponadwymiarowych związane są jedynie z tak zwanymi godzinami obliczeniowymi i nie dotyczą prac organizacyjnych związanych z zadaniami dydaktycznymi. Warto w tym miejscu jeszcze rozważyć, czy autonomiczna regulacja ponadwymiarowych godzin dydaktycznych wyłącza na zasadzie *lex specialis derogat legi generali* stosowanie przepisów Kodeksu pracy o godzinach nadliczbowych w zakresie zadań badawczych oraz innych mających charakter organizacyjny. Przyjmując za zasadne wyłącznie stosowanie przepisów Kodeksu pracy o normach czasu pracy w rozumieniu art. 129 § 1 k.p., należy konsekwentnie uznać, że w tym kontekście brak odpowiedniego punktu odniesienia. Tego rodzaju opcja będzie oparta na argumentacji *a cohaerentia* i *a completudine*. Wydaje się, że także względy praktyczne oraz funkcjonalne stanowią uzasadnienie dla przyjętego założenia, trudno bowiem – szczególnie w zakresie zadań o charakterze badawczym – wyobrazić sobie zbudowanie konstrukcji pracy nauczyciela akademickiego w godzinach nadliczbowych, biorąc pod uwagę zindywidualizowany charakter realizacji tych obowiązków oraz charakter umowy o pracę jako umowy starannego działania, a nie umowy rezultatu. *Mutatis mutandis* należy odnieść tego rodzaju refleksję do prac organizacyjnych związanych z realizacją zadań badawczych. Jedynie w kontekście prac organizacyjnych, które mają charakter oderwany od zadań dydaktycznych i zadań badawczych, można byłoby rozważyć stosowanie przepisów o godzinach nadliczbowych, co wiąże się z przyjętym wcześniej założeniem, że w tym zakresie możliwe będzie definiowanie czasu pracy nauczyciela akademickiego.

4. Wnioski

Nie ulega wątpliwości, że stosunek pracy nauczyciela akademickiego, determinowany pragmatycznymi regulacjami Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce, wykazuje cechy swoiste w rozmaitych aspektach, ze szczególnym uwzględnieniem agregatu praw i obowiązków. Wprowadzenie przez ustawodawcę systemu zadaniowego czasu pracy, a więc konstrukcji obecnej w wymiarze kodeksowym, do akademickiego stosunku pracy może *prima facie* prowadzić do wniosku o pozbawieniu go w tym aspekcie charakteru autonomicznego. Należy jednak stwierdzić, że regulacja czasu pracy winna być tu postrzegana przez pryzmat charakterystyki stosunku pracy nauczyciela akademickiego, bowiem poszczególne jego elementy treściowe determinować będą odrębności w definiowaniu zadaniowego czasu pracy. Mechanizm wprowadzenia tego systemu czasu pracy, spektrum zadań nauczyciela akademickiego koherentne z przynależnością do określonych grup czy zajmowanym stanowiskiem, a zwłaszcza regulacje związane z realizacją obowiązków

dydaktycznych, to zasadnicze czynniki definiowania autonomicznego charakteru systemu zadaniowego czasu pracy nauczyciela akademickiego, a więc konstrukcji odrębnej od systemu zadekretowanego w art. 140 k.p.

Bibliografia

- Baran K.W. (2010) *Źródła prawa pracy* [w:] K.W. Baran (red.), *Zarys systemu prawa pracy*, t. 1: *Część ogólna prawa pracy*, Warszawa.
- Baran K.W. (2019) [w:] K.W. Baran (red.), *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa.
- Dubowik A. (2015) [w:] K.W. Baran (red.), *Akademickie prawo pracy*, Warszawa.
- Goździewicz G. (2015) *Rola statutu szkoły wyższej w kształtowaniu statusu prawnego nauczyciela akademickiego (wybrane zagadnienia)* [w:] W. Sanetra (red.), *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, Warszawa.
- Kasińska H. (1979) *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 1978 roku*, I PR 31/78, OSPiKA 1979, poz. 191.
- Korczak J. (2007) *Statut szkoły wyższej w świetle nowych uregulowań* [w:] A. Szadek-Bratuń (red.), *Nowe prawo o szkolnictwie wyższym a podmiotowość studenta*, Wrocław.
- Latos-Miłkowska M. (2015) *Czas pracy nauczycieli akademickich* [w:] W. Sanetra (red.), *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, Warszawa.
- Latos-Miłkowska M. (2020) [w:] K.W. Baran, Z. Góral (red.), *System prawa pracy*, t. 11: *Pragmatyki pracownicze*, Warszawa.
- Lekston M. (2019) [w:] K.W. Baran (red.), *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz do art. 107–158 oraz 196–201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, Warszawa.
- Lekston M. (2020) [w:] K.W. Baran, Z. Góral (red.), *System prawa pracy*, t. 11: *Pragmatyki pracownicze*, Warszawa.
- Matyjas-Łysakowska P. (2016) *Statut szkoły wyższej jako źródło prawa pracy*, Warszawa.
- Piątkowski J. (2015) *Kodeks pracy a ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym* [w:] W. Sanetra (red.), *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, Warszawa.
- Rozkuszka A. (2013) *Statut publicznej uczelni wyższej jako źródło prawa pracy*, „Roczniki Administracji i Prawa”, t. 1, nr 13.
- Sanetra W. (2013) [w:] W. Sanetra, M. Wierzbowski (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, LEX.
- Stefański K. (2020) [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2: *Art. 114–304⁵*, Warszawa.
- Szymańska K. (2011) *Statut uczelni wyższej jako źródło prawa pracy*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 10.
- Wagner B. (2006) *Stosunek pracy i jego treść* [w:] M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, Warszawa.

Orzecznictwo

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2015 roku, I PK 9/15, Legalis nr 1763655.
Uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2002 roku, I PKN 632/01, OSNAPiUS 2004, nr 10, poz. 172.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 1978 roku, I PR 31/78, OSPiKA 1979, poz. 191.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2004 roku, II PK 104/04, LEX nr 150107.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2008 roku, II PK 148/07, OSNP 2009, nr 7–8, poz. 93.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2010 roku, I PZP 4/10, OSNP 2011, nr 1–2, poz. 1.

Akty prawa krajowego

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 z dnia 16 lipca 1997 roku.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2020, poz. 1320 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 27 lipca 2005 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz.U. 2005, nr 164, poz. 1365 ze zm.

Ustawa z dnia 20 lipca 2018 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz.U. 2021, poz. 478 tekst jedn.