

Received: 15.06.2021  
Accepted: 16.07.2021  
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa  
Annuals of The Administration and Law  
2021, XXI, z. specjalny: s. 387-400  
ISSN: 1644-9126  
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6439  
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Łucja Kobroń-Gąsiorowska\*  
Nr ORCID: 0000-0002-8669-452X

## ROZSZERZENIE STANDARDÓW OCHRONNYCH PRAWA PRACY W ASPEKTCIE UMOWY NA CZAS OKREŚLONY NAUCZYCIELI AKADEMICKICH. UWAGI *DE LEGE LATA* I *DE LEGE FERENDA*

### EXTENSION OF LABOR LAW PROTECTION STAND- DARDS IN THE ASPECT OF FIXED-TERM CONTRACTS OF ACADEMIC TEACHERS. COMMENTS *DE LEGE LATA* AND *DE LEGE FERENDA*

**Streszczenie:** Niniejsza publikacja jest próbą ustalenia zakresu ochronnego nauczycieli akademickich w kontekście problemu wielokrotnego zawierania umów na czas określony i częściowego wyłączenia przez ustawę o szkolnictwie wyższym zastosowania art. 25(1) Kodeksu pracy do umów o pracę na czas określony tej grupy pracowników. Autorka nie zamierza powielać obszernej literatury w tym zakresie zaprezentowanej przez doktrynę prawa pracy. W tym opracowywaniu broni tezy, zgodnie z którą stosunek pracy nauczyciela akademickiego powinien zostać poddany szerszemu oddziaływaniu przepisów ochronnych Kodeksu pracy, w tym także funkcji ochronnej prawa pracy, w sytuacji kiedy nie ma normatywnych przeszkód do rozszerzenia takiego oddziaływania.

**Słowa kluczowe:** nauczyciele akademicy, standardy ochronne, art. 25(1) k.p. a przepisy szczególne, prawo UE, umowa o pracę na czas określony

**Summary:** This paper attempts to determine the scope of protection of academic teachers in the context of repeated concluding fixed-term contracts and the partial exclusion by the Act on higher education of the application of Art. 25(1) of the KP to employment contracts of this group of employees. The author does not intend to duplicate the extensive literature

---

\* dr; Instytut Prawa i Ekonomii, Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: l.kobron@nckg.pl

in this area presented by labor law doctrine. In this publication, the author defends the thesis that the employment relationship of an academic teacher should be subject to a broader impact of the protective provisions of the Labor Code, including the protective function of labor law, in a situation where there are no normative obstacles to extending such impact.

**Keywords:** academic teachers, protection standards, article 25(1) of the Polish Labor Code and specific provisions, EU law, temporary employment

## WPROWADZENIE

Przedmiotem niniejszego opracowania jest ocena, czy konstrukcja prawna, o której stanowi art. 117 par. 2 pkt 2 ustawy o szkolnictwie wyższym<sup>1</sup>, jest formą przeciwdziałania wielokrotnemu zatrudnianiu nauczycieli akademickich w oparciu o terminową umowę o pracę, jaką jest umowa na czas określony, czy może stanowi instrument wielokrotnego zatrudniania nauczycieli akademickich na podstawie umów na czas określony. Kontrowersyjne brzmienie art. 117 par. 2 pkt 2 p.s.w.n. powodują nieprawidłowości w zakresie objęcia ochroną nauczycieli akademickich zatrudnionych w oparciu o umowę na czas określony, sformułowaną w art. 25(1) Kodeksu pracy (k.p.)<sup>2</sup>.

Zmiany legislacyjne dokonane mocą ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce miały być „przełomem” i szansą na rozwój nowoczesnego szkolnictwa wyższego, miały wyznaczyć nowe standardy w zakresie zatrudniania nauczycieli akademickich. Celem nowej ustawy było nie tylko podniesienie jakości kształcenia, ale także wypełnienie luk prawnych związanych z zatrudnianiem nauczycieli akademickich. Tym samym wprowadzono dwa równoległe cele ustawy: większa swoboda w działalności naukowej oraz określenie statusu prawnopracowniczego. Na ile wyznaczone cele będą realizować swoje funkcje, pokaże czas i praktyka stosowania przepisów. Uwagi, odnoszące się do stanu prawnego opartego na regulacjach poprzednich do ww. ustawy, zostaną pominięte celowo, ponieważ są na tyle obszerne, że nie jest możliwe opracowanie ich w niniejszym artykule. Na marginesie warto wskazać, że obowiązujący od wejścia w życie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce stan prawny zakłada w teorii określenie tego statusu.

Prezentowane rozważania w niniejszym opracowaniu będą w pierwszej kolejności oceniać, czy obowiązujące przepisy prawa czynią dopuszczalnym wielokrotne zatrudnienie nauczyciela akademickiego na podstawie umowy o pracę na czas określony, a w przypadku negatywnej konstatacji, do określenia, czy na gruncie obowiązujących przepisów dopuszczalne jest pominięcie art. 25(1) Kodeksu

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jedn. Dz.U. poz. 1668, ze zm.); dalej jako p.s.w.n.

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1040, ze zm.); dalej jako k.p.

pracy (k.p.) oraz funkcji ochronnej prawa pracy, aby stosunek prawny łączący uczelnię z nauczycielem akademickim mógłby zostać zakwalifikowany jako umowa na czas nieokreślony<sup>3</sup>. Stawiam tezę, zgodnie z którą stosunek pracy nauczyciela akademickiego powinien zostać poddany szerszemu oddziaływaniu przepisów ochronnych Kodeksu pracy, w tym także funkcji ochronnej prawa pracy, w sytuacji kiedy nie ma normatywnych przeszkód na rozszerzenie takiego oddziaływania. Poniżej postaram się potwierdzić sformułowaną tezę.

## ZAKRES OCHRONY PRZED NADUŻYWANIEM UMÓW NA CZAS OKREŚLONY W PRAWIE UNII EUROPEJSKIEJ

W polskim prawie pracy przeciwdziałanie wielokrotnemu zawieraniu umów na czas określony określa art. 25(1) k.p., który limituje „wolność” w zakresie nadużywania umów na czas określony. W literaturze podkreśla się, że przepis ten ma za zadanie ograniczenie swobody stron stosunku pracy w dwóch aspektach: 1) długości umów na czas określony oraz 2) liczby zawartych umów. Przepis ten stanowi, że okres zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy nie może przekraczać 33 miesięcy, łączna zaś liczba umów na czas określony nie może przekraczać trzech<sup>4</sup>.

W 2015 roku<sup>5</sup> wprowadzono ww. zmiany, które miały na celu dostosowanie polskich przepisów dotyczących umowy na czas określony do prawodawstwa UE, określone w porozumieniu ramowym w sprawie pracy na czas określony stanowiącym załącznik do dyrektywy 99/70/WE<sup>6</sup>. Zgodnie z preambułą porozumienia ramowego strony zobowiązały się do tego, że „umowy zawarte na czas nieokreślony są i pozostaną powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami a pracownikami, jako że przyczyniają się do podnoszenia jakości życia zainteresowanych pracowników oraz do podnoszenia ich efektywności, lecz że z drugiej strony umowy o pracę na czas określony w pewnych warunkach odpowiadają zarówno potrzebom pracodawców, jak i pracowników”<sup>7</sup>.

Środki zapobiegania nadużyciom związanym z wielokrotnym zawieraniem umów na czas określony zostały wskazane w klauzuli 5 porozumienia ramowego. Zgodnie

<sup>3</sup> Zob. więcej: A. Napiórkowska, B. Rutkowska, *Umowa o pracę na czas określony a ochronna funkcja prawa pracy*, [w:] A. Napiórkowska, B. Rutkowska, M. Ryłski (red.), *Ochronna funkcja prawa pracy. Wyzwania współczesnego rynku pracy*, Toruń 2018, s. 57-77; M. Jarentowski, *Nowe regulacje prawa o szkolnictwie wyższym i nauce*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2018, nr 11, s. 7 i n.

<sup>4</sup> M. Tomaszewska, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, tom I: Art. 1-113, wyd. V, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, art. 25(1).

<sup>5</sup> Zob. art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220).

<sup>6</sup> Dz.Urz. UE L Nr 175, s. 43-48; dalej jako dyrektywa 99/70/WE.

<sup>7</sup> Ibidem.

z brzmieniem pkt 1 klauzuli państwa członkowskie „po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką, i/lub partnerzy społeczni, wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, zmierzające do zapobiegania nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków: a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy; b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony; c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków”.

Oslabiającym znaczenie dyrektywy jest pkt 2 klauzuli nr 5, który „zachęca” państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, „o ile to właściwe”, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy:

a) będą uważane za „kolejne”;

b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony.

Ww. akt ustawodawczy lakonicznie wskazuje na rozwiązania ochronne pracowników, wobec których pracodawcy stosują wielokrotnie umowy na czas określony. Można pokusić się o stwierdzenie, że proponowane rozwiązania są „powściągliwe” w określeniu celu, tj. ochronie pracowników przed nadużyciami. Klauzula 5 dopuszcza istnienie innych „równoważnych rozwiązań prawnych” niż określone w porozumieniu, zmierzające do zapobiegania nadużyciom.

Zgodnie ze stanowiskiem Trybunału Sprawiedliwości porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony należy interpretować w ten sposób, że o ile wewnętrzny system prawny danego państwa członkowskiego nie wydaje się zawierać w danym sektorze innych skutecznych sposobów uniknięcia i ewentualnie sankcjonowania nadużywania kolejno następujących po sobie umów na czas określony, sprzeciwia się ono zastosowaniu zasady prawa krajowego zawierającej w odniesieniu do sektora publicznego bezwzględny zakaz przekształcania w umowy na czas nieokreślony kolejnych umów o pracę na czas określony, które jako służące zaspokojeniu „zwykłych i stałych potrzeb” pracodawcy należy uznać za nadużycie. Do sądu krajowego należy jednak zbadanie, w związku ze spoczywającym na nim obowiązkiem interpretacji zgodnej, czy krajowy system prawny nie zawiera takich innych skutecznych środków<sup>8</sup>.

W kontekście niniejszego artykułu za równie interesującą należy uznać opinię rzecznika M. Poiarsa Madura z 20 września 2005 r.<sup>9</sup> w sprawie C-53/04<sup>10</sup>, który podkreślił, że Dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony „nie sprzeciwia się uregulowaniu

<sup>8</sup> Postanowienie Trybunału (trzecia izba) z dnia 12 czerwca 2008 r. – Vassilakis przeciwko Dimos Kerkyraion (sprawa C-364/07).

<sup>9</sup> Zob. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:62004CC0053&from=PL>.

<sup>10</sup> Sprawa C-180/04, Andrea Vassallo przeciwko Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate.

krajowemu, które wyklucza, że nadużycie przez administrację publiczną kolejnych umów o pracę na czas określony może prowadzić do ustanowienia stosunków pracy na czas nieokreślony, podczas gdy takie rozwiązanie zostało przewidziane w ramach umów zawieranych z pracodawcami prywatnymi – o ile wykluczenie to znajduje swoje uzasadnienie w istnieniu uwarunkowania właściwego dla danego sektora, takiego jak gwarancja konstytucyjnej zasady dostępu do zatrudnienia w administracji publicznej w drodze konkursu i pod warunkiem, że zostały przewidziane skuteczne środki prewencyjne i kary za nadużycia przy wykorzystywaniu umów o pracę na czas określony”.

Choć wskazane stanowisko dotyczyło pracowników administracji publicznej, warto poczynić uwagę za rzecznikiem, że nie wystarczy jedynie wskazać, że rozróżnieniu pomiędzy reżimami (w domyśle: zatrudnienie w sektorze publicznym a prywatnym) zatrudnienia przyświeca uzasadniony cel. Istotna jest także dokładna analiza, czy „wdrożenie systemu dotyczącego sektora administracji publicznej jest zgodne z zasadą proporcjonalności”<sup>11</sup>. Jak wskazał Trybunał w innej sprawie, Porozumienie ramowe wyznacza jedynie minimalny poziom ochrony w zakresie przeciwdziałania nadużyciom w wielokrotnym stosowaniu umów na czas określony<sup>12</sup>.

Porozumienie ramowe w pierwszej kolejności wyznacza minimalne standardy ochronne pracowników sektora prywatnego, co jednakże nie stoi w sprzeczności z obowiązkiem podjęcia przez państwa członkowskie innych środków ochronnych pracowników sfery publicznej. Trybunał Sprawiedliwości wskazał, iż porozumieniu ramowemu przeciwstawiają się unormowania prawa krajowego „zawierające w odniesieniu do sektora publicznego bezwzględny zakaz przekształcania w umowy na czas nieokreślony kolejnych umów o pracę na czas określony, które – jako służące zaspokojeniu »zwykłych i stałych potrzeb« pracodawcy – należy uznać za nadużycie”<sup>13</sup>. W swoich orzeczeniach Trybunał Sprawiedliwości podkreśla, że klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego określa minimalny poziom ochrony, jednocześnie wskazując ustawodawcy, że w przypadku braku innych środków przeznaczonych do zwalczania nadużyć powinny istnieć obiektywne powody uzasadniające ponowne zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony lub nawiązywanie kolejnych stosunków pracy na czas określony<sup>14</sup>.

W związku z tym Trybunał Sprawiedliwości przyjął stanowisko, iż treść porozumienia ramowego wyznacza jedynie minimalne standardy ochronne, a w szczególności klauzula 5 pkt 1<sup>15</sup> porozumienia ramowego również określa tego rodzaju

<sup>11</sup> Pkt 5 opinii.

<sup>12</sup> Sprawa C-268/06, Wyrok Trybunału (wielka izba) z dnia 15 kwietnia 2008 r. *Impact przeciwko Minister for Agriculture and Food* i innym.

<sup>13</sup> Sprawa C-364/07, wyrok w sprawie *Vassilakis Spyridon i in. przeciwko Dimos Kerkyras*, pkt 4.

<sup>14</sup> Por. wyrok z dnia 22 listopada 2005 r. w sprawie C-144/04 *Mangold*, *Zb.Orz.*, s. I-9981, pkt 64.

<sup>15</sup> *Ibidem*, pkt 75; zob. także wyroki wskazane przez Trybunał: wyrok w sprawie *Adeneler i in.*, pkt 65 i 101, oraz wyrok z dnia 7 września 2006 r. w sprawie C-53/04 *Marrosu i Sardino*, *Zb. Orz.* s. I-7213, pkt 44 i w sprawie C-180/04 *Vassallo*, *Zb.Orz.* s. I-7251, pkt 35.

materialny minimalny poziom ochrony, wymagając – w przypadku braku innych środków przeznaczonych do zwalczania nadużyć lub przynajmniej środka dostatecznie skutecznego, obiektywnego i przejrzystego – aby obiektywne powody uzasadniały ponowne zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony lub nawiązywanie kolejnych stosunków pracy na czas określony<sup>13</sup>. Niemniej jednak nie można doprowadzić zdaniem Trybunału do sytuacji, w której zapewnienie ochrony uprawnień podmiotów prawa wynikających z prawa wspólnotowego będą mniej korzystne niż w przypadku podobnych postępowań o charakterze wewnętrznym i niedopuszczalne jest doprowadzenie do sytuacji, w której korzystanie z uprawnień wynikających z prawa wspólnotowego stanie się niemożliwe lub nadmiernie utrudnione<sup>16</sup>.

Jak to już zostało wskazane, regulacje unijne mają zastosowanie w pierwszej kolejności do sektora prywatnego i jednocześnie dopuszczają odstępianie od standardów ochronnych przewidzianych dla sfery prywatnej w odniesieniu do umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych z podmiotami należącymi do sfery publicznej. Ustawodawca krajowy nie może jednakże ograniczyć się do wskazania klauzul generalnych dopuszczających takie wyjątki lub pozornych środków zabezpieczających stabilność zatrudnienia w sferze publicznej. Wszelkie nadużycia w tej sferze powinny być zwalczane przed ustawodawcą, a nie tylko przez sądy pracy.

Z powyższego można wyciągnąć ogólny wniosek, iż prawo unijne nie tylko ustala niejednolite standardy mające przeciwdziałać nadużywaniu umów na czas określony, ale co więcej – wydaje się zasadną konstatacją, że ustanowiona minimalna ochrona w zakresie przeciwdziałania nadużywaniu stosowania umów na czas określony ma charakter „zachęty”. Prawodawca krajowy został zobowiązany do uregulowania tej choćby zgodnie ze standardami określonymi w Porozumieniu ramowym. W tym sensie orzecznictwo Trybunału precyzuje minimalne standardy wskazane w porozumieniu w jasny sposób, że klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego ustanawia, jeżeli chodzi o warunki pracy, zakaz traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny niż porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym<sup>17</sup>. Co istotne, korzyść w postaci stabilności zatrudnienia jest postrzegana jako podstawowy element ochrony pracowników<sup>18</sup>.

Zatem za niedopuszczalne należy uznać różnicowanie pracowników w zakresie stabilności zatrudnienia tylko dlatego, że ustawodawca nie przewiduje żadnego środka zabezpieczającego przed ich nadużywaniem lub co gorsza – przewiduje mechanizmy pozorne, które nie mają większego znaczenia. Natomiast jeżeli usta-

<sup>16</sup> Sprawa C-364/07, wyrok w sprawie Vassilakis Spyridon i in. przeciwko Dimos Kerkyras, pkt 46.

<sup>17</sup> Wyrok Trybunału (wielka izba) z dnia 15 kwietnia 2008 r., Impact przeciwko Minister for Agriculture and Food i innym, pkt 59.

<sup>18</sup> Ibidem, pkt 87.

wodawca decyduje się różnicować określone kategorie pracowników w kontekście ochrony stabilności zatrudnienia, to musi precyzyjnie określić wyłącznie obiektywne przesłanki zezwalające na ograniczenie funkcji ochronnej prawa pracy. Musi wskazać, dlaczego zawieranie takich umów, w stosunku do konkretnej grupy pracowników, określa odmienne standardy ochronne. Nie można ograniczyć się do mało precyzyjnych sformułowań czy odesłań, bowiem powodują one osłabienie regulacji oraz ogólnych zasad ochrony pracowników. Mając na uwadze tradycyjne standardy ochronne stosunku pracy, zasadne będzie zwiększanie standardów ochronnych względem pracowników i rozszerzanie funkcji ochronnej poza wyraźnie sformułowanymi wyjątkami. Warto też zauważyć, że potrzeba maksymalizowania ochrony pracowników jest o tyle istotna, ponieważ zapobiega nadużyciom w stosunkach pracy, które z czasem mogłyby być sprzeczne ze stosunkami społeczno-gospodarczymi. Niezgodne z prawem unijnym będą zatem takie regulacje, które będą umożliwiały nieprecyzyjne określenie przesłanek w zakresie stosowania wielu umów terminowych lub tworzenie regulacji pozornych, a więc takich, które powodują nieuzasadnione różnicowanie sytuacji prawnej pracowników.

## POWSZECHNA OCHRONA STABILNOŚCI STOSUNKU PRACY NAUCZYCIELI AKADEMICKICH A UMOWA NA CZAS OKREŚLONY

Perspektywa polskiego Kodeksu pracy określa ochronę pracownika jako podmiotu słabszego w stosunkach pracy. Prawo odnosi się do relacji dwóch kontrahentów, w których słabszy, pracownik, jest chroniony przez „parasol ochronny” Kodeksu pracy. W stosunku do nauczycieli akademickich w pierwszej kolejności gwarancje ochronne ma zapewnić p.w.s.n., a w zakresie nieuregulowanym Kodeksu pracy. Istota Kodeksu pracy sprowadza się do „sprecyzowania” charakteru indywidualnego stosunku pracy w celu określenia minimalnych standardów pracowniczych.

Można postawić już w tym miejscu tezę, że model ochrony pracowników określony w doktrynie prawa pracy musi zapewnić ochronę wszystkim pracownikom, w tym utrzymanie stabilności zatrudnienia<sup>19</sup>. Jak wskazuje Antoni Dral, polskie ustawodawstwo pracy nie definiuje pojęcia ochrony trwałości stosunku pracy<sup>20</sup>. Jednocześnie autor przywołuje kilka wartych uwagi definicji trwałości stosunku pracy. Dla Czesława Jackowiaka ochrona trwałości stosunku pracy polega na zapobieżeniu nieuzasadnionemu przerwaniu trwającego stosunku pracy oraz na zagwarantowaniu ciągłości pracy, chyba że rozwiązanie stosunku pracy okaże się

<sup>19</sup> Zob także: O krytyce funkcji ochronnej, A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, tom I..., s. 4 i n.

<sup>20</sup> A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy, Rozdział IX. Uwarunkowania modelu ochrony trwałości zatrudnienia w polskiej gospodarce rynkowej*, Warszawa 2009/el.

konieczne. T. Zieliński rozumie ochronę trwałości stosunku pracy jako ograniczenie dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę w pewnych wypadkach z mocy przepisów kodeksu pracy lub przepisów odrębnych<sup>21</sup>. Artur Rycak wyodrębnił składniki powszechnej ochrony trwałości stosunku, takie jak: „gwarancje”, „instrumenty prawne” czy „elementy” (konstrukcji prawnej)<sup>22</sup>.

Z punktu widzenia ochrony nauczycieli akademickich przede wszystkim powstaje pytanie, czy obecne regulacje chroniące nauczycieli akademickich w zakresie niedookreślonej możliwości wielokrotnego zawierania umów na czas określony nie pozostają w sprzeczności z zasadą ochrony zatrudnienia. Pomocna w tym kontekście będzie teza Łukasza Pisarczyka, że wszystkie istotne zmiany w sferze prawa pracy muszą być rozpatrywane w pierwszej kolejności przez pryzmat ich wpływu na realizację podstawowego celu prawa pracy, jakim jest ochrona pracownika<sup>23</sup>, czyli przez pryzmat funkcji ochronnej prawa pracy. W świetle powyższych uwag należy podkreślić, że zastosowanie w taki sposób funkcji ochronnej prawa pracy nie będzie prowadzić do przyjmowania różnorodnych interpretacji<sup>24</sup>.

Mając na uwadze sferą ochronną, która jest podstawowym elementem treści stosunku pracy, nie można zakładać zmienności w kierunku pogorszenia przyjętych standardów ochronnych w sferze zatrudnienia, nawet przez pryzmat szeroko pojętej wolności gospodarczej pracodawców. Ta konstatacja dotyczy w równym stopniu pracodawców sektora publicznego. Podstawowym założeniem koncepcji ochrony pracowników sektora publicznego, w tym nauczycieli akademickich w kontekście stabilności zatrudnienia, jest ograniczanie swobody działań pracodawcy, tj. uczelni wyższej przed arbitralną zmianą na niekorzyść sfery ochronnej tej szczególnej kategorii pracowników. Wszystkie regulacje ochronne pracowników muszą służyć ochronie pracownika<sup>25</sup>.

<sup>21</sup> Zob. więcej: A. Dral, *Uprawnienia związków zawodowych w zakresie ochrony zatrudnienia w okresie gwarantowanym*, [w:] *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009, s. 26 oraz przywołana tam literatura; H. Szewczyk, *Ochrona trwałości zatrudnienia w gospodarce rynkowej (wybrane zagadnienia)*, [w:] *Studia z prawa pracy. Księga pamiątkowa ku czci Docenta Jerzego Logi*, red. Z. Góral, Łódź 2007, s. 245; M. Seweryński, *Wybrane problemy konstytucyjne kodyfikacji prawa pracy*, [w:] H. Szurgacz (red.), *Konstytucyjne problemy prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, (9-26). Wrocław 2005, s. 17; M. Matey, *Prawo do pracy*, [w:] *Prawa człowieka. Model prawny*, red. R. Wieruszewski, Ossolineum 1991, s. 769; A. Walas, *Prawna ochrona trwałości stosunku pracy*, „Państwo i Prawo” 1961, z. 5-6, s. 248 i n.; tenże, *Prawo wypowiedzenia umowy o pracę*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego” 1961, t. XLII, s. 94; M. Latos-Miłkowska, *Kształt powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem we współczesnym prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 10, s. 11 i n.

<sup>22</sup> A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 313.

<sup>23</sup> Ł. Pisarczyk, *Przeobrażenia prawa pracy a jego funkcja ochronna* [w:] *Studia Prawnicze. Rozprawy i materiały*. „Proaktywna” funkcja prawa pracy?, red. B. Wagner i E. Hofmańska, Kraków 2010, s. 20.

<sup>24</sup> Zob. także: L. Florek, *Ochrona praw i interesów pracownika*, Warszawa 1990.

<sup>25</sup> Zob. więcej na temat funkcji ochronnej prawa pracy: M. Skąpski, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Zakamycze 2006; W. Szubert, *Funkcje prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 1971, nr 3-4; zob. także: B.M. Cwiertniak, *Wstęp: O ujmowaniu funkcji prawa pracy do Rozdz. 4: Funkcje prawa pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, tom I: *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran,



Nauczyciele akademicki zostali uznani za kluczową grupę zawodową w szkolnictwie wyższym<sup>26</sup>. W literaturze wskazuje się, że status prawny nauczycieli akademickich cechuje się zmiennością. Pierwotnie status nauczycieli akademickich miał charakter publicznoprawny, po zmianach są oni pracownikami, których stosunek pracy regulują przepisy ustawy o szkolnictwie wyższym z 2018 r., stanowiące *lex specialis* wobec Kodeksu pracy (k.p.)<sup>27</sup>. Jak wskazuje Tadeusz Kuczyński, stosunek pracy nauczyciela akademickiego, mimo jego zobowiązaniowego charakteru, nadal posiada pewne cechy tzw. służbowego stosunku pracy, ponieważ elementami tego stosunku są zarówno wzorce charakterystyczne dla zobowiązaniowego prawa pracy, jak i te typowe dla publicznoprawnych zasad oraz kategorii pojęciowych służby państwowej, o których mowa w ustawie z 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej. Aspekt publiczny zatrudnienia nauczyciela akademickiego to także przepisy, które kształtują status zawodowy nauczyciela akademickiego, całkowicie niezależne od typowych praw i obowiązków pracodawców sektora prywatnego, uprawnień i kompetencji przysługujących pracodawcy, np. czynności w postępowaniu o nadanie tytułu profesora, ale także inne elementy różniące zakres obowiązków i uprawnień, takich jak: odpowiedzialność dyscyplinarna, możliwość zawieszenia nauczyciela akademickiego w pełnieniu obowiązków, ograniczenia w zakresie podejmowania dodatkowego zatrudnienia<sup>28</sup>.

Zatem stosunek prawno-pracowniczy nauczycieli akademickich, wyznaczany głównie przez p.s.w.n., ma charakter mieszany. W powszechnym modelu ochrony trwałości stosunku pracy uwzględniono również umowy na czas określony. Antoni Dral słusznie zauważa, że „umowy na czas określony są dogodnie dla pracodawcy, natomiast mniej korzystne dla pracowników. Osoby zatrudnione na ich podstawie są pozbawione poczucia bezpieczeństwa socjalnego i uprawnień związanych ze stałym zatrudnieniem, nie tylko pracowniczych, ale i w innych obszarach życia społecznego i gospodarczego”<sup>29</sup>. W kontekście prezentowanego tematu uzasadniona będzie konstatacja, że prawidłowe wykonywanie ustawowo określonych zadań przez tę szczególną kategorię pracowników oraz ciążyących na nich obowiązków pracowniczych zależy od wielu zmieniających się czynników, w tym od zagwarantowania jasnych przepisów

---

Warszawa 2010, s. 167 i n.; B.M. Ćwiertniak, *O funkcjach prawa pracy jako instrumentu polityki społecznej*, [w:] *Polityka społeczna. Badania, dydaktyka, rozwój*, red. A. Rączaszek, Katowice 2008, s. 312 i n.; W. Szubert, *Szczególne właściwości prawa pracy*, St. Pr.-Ek., tom IV, Łódź 1970, s. 59 i n.; tenże, *Funkcje prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 1971, nr 3-4.

<sup>26</sup> Zob. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego Komitetu Regionów dotyczący odnowionego programu UE dla szkolnictwa wyższego z 2017 r., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0247&from=EN> [dostęp: 12.06.2020].

<sup>27</sup> A. Dubowik, *Nowa regulacja stosunku pracy nauczycieli akademickich – zagadnienia sporne*, „Białostockie Studia Prawnicze” 2020, vol. 25, nr 1, s. 71.

<sup>28</sup> T. Kuczyński, [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, art. 117.

<sup>29</sup> A. Dral, 1.2.2. *Ochrona przed wypowiedzeniem umów terminowych*, [w:] *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009/el.

ochronnych stosunku pracy, ale także precyzyjnego określenia przepisów dotyczących pracowniczego statusu nauczycieli akademickich. Obowiązująca ustawa reguluje status prawno-pracowniczy nauczycieli akademickich, różniący się w znacznym stopniu od przepisów Kodeksu pracy. Wynika to m.in. ze specyficznych obowiązków nauczycieli akademickich, które związane są z procesem kształcenia studentów, doktorantów, koniecznością podwyższania jakości prowadzonych badań naukowych<sup>30</sup>.

W Polsce wymiarem powszechnej ochrony stabilności zatrudnienia pracowników sektora prywatnego miała być nowelizacja Kodeksu pracy w 2015 r., m.in. poprzez wprowadzenie limitów zawierania umów o pracę na czas określony, które na kanwie poprzednio obowiązującej ustawy można było zawierać z pracownikiem bez określonego limitu. Obecne brzmienie art. 25(1) Kodeksu pracy (k.p.) przewiduje, że pracodawca może z tym samym pracownikiem zawrzeć maksymalnie trzy umowy na czas określony, a maksymalny okres zatrudnienia na podstawie umowy lub umów tego rodzaju to 33 miesiące<sup>31</sup>.

Inaczej została ukształtowana sytuacja nauczycieli akademickich w zakresie ochrony stabilności zatrudnienia. Stosunek pracy nauczyciela akademickiego został uregulowany w dziale drugim w rozdziale piątym p.s.w.n. Regulacja wyznaczająca status prawno-pracowniczy nauczycieli akademickich jest niezwykle lakoniczna, co jednocześnie powinno „wzmocnić” odesłanie w art. 147 ust. 1 do przepisów k.p. w sprawach nieuregulowanych w ustawie. Dodatkowo w przypadku braku takiego odesłania Kodeks pracy będzie miał posiłkowe zastosowanie do pracowników szkół wyższych na podstawie art. 5 k.p. W doktrynie wskazuje się, że ustawy szczególne (pragmatyki), określające status prawno-pracowniczy określonych kategorii pracowników, mają pierwszeństwo w stosowaniu przed Kodeksem pracy. Do tych stosunków Kodeks ma zastosowanie tylko w zakresie nieuregulowanym tymi ustawami lub rozporządzeniami<sup>32</sup>.

<sup>30</sup> Szerzej. A. Dubowik, *Nowa regulacja stosunku pracy nauczycieli akademickich – zagadnienia sporne*, „Białostockie Studia Prawnicze” 2020, vol. 25, nr 1, s. 71 i n.

<sup>31</sup> Zob. więcej na temat modelu ochrony pracowników w Kodeksie pracy: A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Rozdział IX. Uwarunkowania modelu ochrony trwałości zatrudnienia w polskiej gospodarce rynkowej*, Warszawa 2009/el., A. Dral, *Uprawnienia związków zawodowych w zakresie ochrony zatrudnienia w okresie gwarantowanym*, [w:] *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009, s. 26 oraz przywołana tam literatura, np. H. Szewczyk, *Ochrona trwałości zatrudnienia w gospodarce rynkowej (wybrane zagadnienia)*, [w:] *Studia z prawa pracy. Księga pamiątkowa...*, s. 245; M. Matej, *Prawo do pracy*, [w:] *Prawa człowieka. Model prawny*, red. R. Wieruszewski, Ossolineum 1991, s. 769; A. Wałas, *Prawna ochrona trwałości stosunku pracy*, „Państwo i Prawo” 1961, z. 5-6, s. 248 i n.; tenże, *Prawo wypowiedzenia umowy o pracę*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego” 1961, tom XLII, s. 94; A. Dral, *Uprawnienia związków zawodowych w zakresie ochrony zatrudnienia w okresie gwarantowanym*, [w:] *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009, s. 27; M. Latos-Miłkowska, *Kształt powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem we współczesnym prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 10, s. 11 i n.; Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 313.

<sup>32</sup> E. Maniewska, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. XI, Warszawa 2019, art. 5/el.

Szczególnym wymiarem naruszającym ochronę stabilności zatrudnienia jest możliwość wielokrotnego zatrudniania nauczycieli akademickich na podstawie umowy na czas określony. Ustawodawca dokonał zmiany ustawowego modelu zatrudniania nauczycieli akademickich w oparciu o model umów terminowych, naruszając tym cel, jakiemu ma służyć prawo pracy, tj. dążenie do maksymalizowania ochrony pracowników. Nie jest przedmiotem niniejszego opracowania uregulowanie w art. 117 p.s.w.n., wykluczające stosowanie art. 25(1) k.p. do nauczycieli akademickich, dla których uczelnia nie jest podstawowym miejscem pracy lub którzy pobierają świadczenie emerytalne. Szczególnym przypadkiem naruszenia stabilności zatrudnienia nauczycieli akademickich jest art. 117 ust. 2 pkt 2 p.w.s.n., który pozwala pracodawcy, tj. uczelni wyższej, na wielokrotne zatrudnianie nauczycieli akademickich na podstawie umowy na czas określony. Stosownie do brzmienia art. 117 ust. 1 nawiązanie stosunku pracy z pracownikiem uczelni następuje na podstawie umowy o pracę. Pierwsza umowa o pracę z nauczycielem akademickim w danej uczelni jest zawierana na czas:

- 1) nieokreślony albo
- 2) określony na okres do 4 lat.

W przypadku, o którym mowa w ust. 2 pkt 2, oraz w przypadku zatrudnienia na czas określony nauczycieli akademickich:

- 1) dla których uczelnia nie jest podstawowym miejscem pracy,
- 2) którzy pobierają świadczenie emerytalne

– przepisów art. 25(1) § 1–3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy nie stosuje się.

Jak słusznie wskazuje Beata Rutkowska, w świetle przepisów art. 5 k.p. i art. 147 p.s.w.n. nauczyciele akademicy niewymienieni w art. 117 p.s.w.n. i pozostali pracownicy uczelni są objęci zakresem zastosowania przepisów art. 25(1) k.p. Do nich tylko będzie miał zastosowanie limit świadczenia pracą na podstawie umów o pracę na czas określony, o ile okres takiego zatrudnienia nie przekracza 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie przekracza trzech<sup>33</sup>. Po tym okresie zatrudnienie nauczycieli akademickich lub pracowników uczelni niebędących nauczycielami akademickimi przekształci się w bezterminowe zatrudnienie<sup>34</sup>. Anna Dubowik w bardziej zdecydowany sposób wskazuje, że największe wątpliwości dotyczą wyłączenia zastosowania art. 25(1) k.p. do tych nauczycieli, z którymi została zawarta pierwsza umowa na czas określony. Stawia ona słuszne pytanie, czy zawarcie z nauczycielem umowy na okres krótszy niż 4 lata powoduje, że można kolejną umowę o pracę na czas określony zawierać do wyczerpania limitu (do wyczerpania czteroletniego limitu), czy też kolejną umową będzie umowa na czas

<sup>33</sup> Tak: B. Rutkowska, *Stosowanie art. 25(1) kodeksu pracy w szkolnictwie wyższym*, „Białostockie Studia Prawnicze” 2020, vol. 25, nr 1, s. 67.

<sup>34</sup> Ibidem.

nieokreślony. Zdaniem autorki druga umowa powinna być w takiej sytuacji zawarta na czas nieokreślony, choć wskazuje tu na odrębne stanowisko Tadeusza Kuczyńskiego, którego zdaniem obowiązek zawarcia umowy na czas nieokreślony powstaje dopiero w razie zawarcia trzeciej umowy na czas określony, z kolei gdy pierwsza umowa była zawarta na okres czterech lat, to tylko w tym wypadku powstanie obowiązek przekształcenia jej w umowę na czas nieokreślony<sup>35</sup>.

Niestety, prezentowane stanowiska, niepozbawione racji, odrzucam. Zaprezentowane przez ustawodawcę wyłączenia w art. 117 ust. 2 pkt 2 p.s.w.n. nie tylko tworzą niejasną i pozorną ochronę stabilności zatrudnienia nauczycieli akademickich, ale co więcej – pozwalają na nadużycia w wielokrotnym zawieraniu umów na czas określony z nauczycielami akademickimi. Zmiany ustawowego modelu ochrony mogą spowodować zdecydowane pogorszenie się ogólnej sytuacji w zatrudnieniu młodych pracowników naukowych będących nauczycielami akademickimi, bowiem nie można założyć, że pracodawca będzie dokonywał zawsze ww. sposobu wykładni przepisów na korzyść nauczycieli akademickich. Nie wchodząc w szczegółowe rozważania na temat specyfiki obowiązków pracowniczych nauczycieli akademickich, nie do przyjęcia jest zmniejszenie ochrony gwarantowanej na poziomie ustawowym, bez względu na argumenty dotyczące pierwiastka publicznego w zatrudnieniu tej grupy pracowników. W przypadku tych działań ustawodawcy w zakresie realizacji funkcji ochronnej obniżono minimalne standardy ochronne, pomimo że w doktrynie prawa pracy jest to co do zasady niedopuszczalne. Skutek w postaci pogorszenia się stabilności zatrudnienia *de lege ferenda* będzie wymagał ingerencji ustawodawcy, która musi określić, czy art. 25(1) k.p. będzie miał zastosowanie zamiast art. 117 ust. 2 pkt. 2 p.s.w.n i czy wprowadzi limity czasowe i ilościowe dla umów na czas określony. Zasadną jest konstatacja, że zjawisko pozornego podwyższania standardów ochronnych w ww. prezentowanym problemie nie tylko powoduje głębokie podziały wśród pracowników akademickich, ale jest bezpośrednią przyczyną pojawienia się uprzywilejowanej grupy pracowniczej, która może korzystać z instytucji ochronnych prawa pracy<sup>36</sup>.

## UWAGI KOŃCOWE

Niniejsze opracowanie miało na celu sygnalizację problemu obniżania standardów ochronnych nauczycieli akademickich w kontekście zawierania z nimi wielu umów na czas określony. Wyrażam więc przekonanie, że istotą prawa pracy jest to, że realizuje ono przede wszystkim jeden istotny cel, tj. ochronę pracownika. Realizacja tego celu powinna się odbyć poprzez rozszerzanie standardów ochronnych tam, gdzie ustawodawca nie

<sup>35</sup> A. Dubowik, *Nowa regulacja stosunku pracy nauczycieli akademickich – zagadnienia sporne*, „Białostockie Studia Prawnicze” 2020, vol. 25, nr 1, s. 84.

<sup>36</sup> Zob. Ł. Pisarczyk, Ł. Pisarczyk, *Przeobrażenia prawa pracy...*, s. 27.

przewidział uzasadnionego obniżenia tych standardów. Obecna ustawa nie proponuje takich rozwiązań, co więcej – proponuje zapisy sprzecznie z funkcją ochronną prawa pracy. Z drugiej strony na uczelniach wyższych spoczywa ciężar zapewnienia, że nie działają one w sposób „arbitralny”. Wejście w życie przepisów ustawy p.s.w.n. miało ustabilizować proces kształtowania praw i obowiązków nauczycieli akademickich. Stabilizacja nie może jednak powodować obniżania standardów ochronnych względem tej grupy pracowników. Zakładając odmiennność statusu prawnopracowniczego nauczycieli akademickich z uwagi na specyfikę ich zakresu obowiązków, wszelkie odstępstwa od standardów ochronnych gwarantowanych przez prawo pracy spowodują pogorszenie tych obszarów, które są kluczowe z punktu widzenia interesów pracownika.

## Bibliografia

- Ćwiertniak B.M., *O funkcjach prawa pracy jako instrumentu polityki społecznej*, [w:] *Polityka społeczna. Badania, dydaktyka, rozwój*, red. A. Rączaszek, Katowice 2008.
- Ćwiertniak B.M., *Wstęp: O ujmowaniu funkcji prawa pracy do Rozdz. 4: Funkcje prawa pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, tom I: *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010.
- Dral A., 1.2.2. *Ochrona przed wypowiedzeniem umów terminowych*, [w:] *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009/el.
- Dral A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Rozdział IX. Uwarunkowania modelu ochrony trwałości zatrudnienia w polskiej gospodarce rynkowej*, Warszawa 2009/el.
- Dral A., *Uprawnienia związków zawodowych w zakresie ochrony zatrudnienia w okresie gwarantowanym*, [w:] *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009.
- Dubowik A., *Nowa regulacja stosunku pracy nauczycieli akademickich – zagadnienia sporne*, „Białostockie Studia Prawnicze” 2020, vol. 25, nr 1.
- Jarentowski M., *Nowe regulacje prawa o szkolnictwie wyższym i nauce*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2018, nr 11.
- Kuczyński T., [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, art. 117.
- Latos-Miłkowska M., *Kształt powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem we współczesnym prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 10.
- Maniewska E., [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. XI, Warszawa 2019, art. 5./el.
- Matey M., *Prawo do pracy*, [w:] *Prawa człowieka. Model prawny*, red. R. Wieruszewski, Ossolineum 1991.

Napiórkowska A., Rutkowska B., *Umowa o pracę na czas określony a ochronna funkcja prawa pracy*, [w:] A. Napiórkowska, B. Rutkowska, M. Ryłski (red.), *Ochronna funkcja prawa pracy. Wyzwania współczesnego rynku pracy*, Toruń 2018.

Pisarczyk Ł., *Przeobrażenia prawa pracy a jego funkcja ochronna*, [w:] *Studia Prawnicze. Rozprawy i materiały. „Proaktywna” funkcja prawa pracy?*, red. B. Wagner, E. Hofmańska, Kraków 2010.

Rycak A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013.

Kąpski M., *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Zakamycze 2006.

Rutkowska B., *Stosowanie art. 25 kodeksu pracy w szkolnictwie wyższym*, „Białostockie Studia Prawnicze” 2020, vol. 25, nr 1.

Szewczyk H., *Ochrona trwałości zatrudnienia w gospodarce rynkowej (wybrane zagadnienia)*, [w:] *Studia z prawa pracy. Księga pamiątkowa ku czci Docenta Jerzego Logi*, red. Z. Góral, Łódź 2007.

Seweryński M., *Wybrane problemy konstytucyjne kodyfikacji prawa pracy*, [w:] H. Szurgacz (red.), *Konstytucyjne problemy prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, (9-26), Wrocław 2005.

Sobczyk A., *O krytyce funkcji ochronnej*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, tom I, Warszawa 2013.

Szubert W., *Funkcje prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 1971, nr 3-4.

Szubert W., *Szczególne właściwości prawa pracy*, St. Pr.-Ek., tom IV, Łódź 1970.

Tomaszewska M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, tom I: Art. 1-113, wyd. V, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, art. 25(1).

Walas A., *Prawo wypowiedzenia umowy o pracę*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego” 1961, t. XLII.

Walas A., *Prawna ochrona trwałości stosunku pracy*, „Państwo i Prawo” 1961, z. 5-6.