

Received: 21.08.2022
Accepted: 3.09.2022
Published: 30.09.2022

Roczniki Administracji i Prawa
Annuals of The Administration and Law
2022, XXII, z. 3: s. 275-290
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0016.2432
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Tomasz Duraj*
Nr ORCID: 0000-0003-1561-5916

PODPORZĄDKOWANIE (NIE)AUTONOMICZNE NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

(NON)AUTONOMOUS SUBORDINATION OF ACADEMIC TEACHERS

Streszczenie: Celem opracowania jest wykazanie, że podporządkowanie nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie stosunku pracy nie jest wcale autonomiczne, mimo że powszechnie przyjmuje się, że ich praca charakteryzuje się dużym poziomem niezależności oraz trudno znaleźć tam elementy klasycznego podporządkowania. Okazuje się, że tradycyjny paradygmat pracy podporządkowanej sprawdza się także w odniesieniu do wykonawców twórczych, do których zalicza się również nauczycieli akademickich. Autor artykułu na przykładzie nauczycieli akademickich próbuje udowodnić, że pomimo dokonujących się zmian warunków społeczno-gospodarczych, postępującego rozwoju technologicznego oraz nowych form świadczenia pracy, nadal rola podporządkowania jako zasadniczej cechy odróżniającej stosunek pracy od innych prawnych stosunków zatrudnienia jest kluczowa, a kryterium to stanowi konieczną, najważniejszą konstrukcyjną cechę stosunku pracy i nie należy z niego w żadnym razie rezygnować.

Słowa kluczowe: pracownicze podporządkowanie, uprawnienia kierownicze, nauczyciel akademicki, polecenia przełożonych, podporządkowanie autonomiczne

Summary: The aim of the foregoing study is to show that the subordination of academic teachers employed on the basis of an employment relationship is not at all autonomous, although it is generally accepted that their work is characterized by a high level of independence and does not display elements of classical subordination. It turns out that the traditional paradigm of subordinate work also works well in relation to those pursuing creative careers, including academic teachers. Using the example of academic teachers, the author tries

* dr hab., prof. UŁ; Katedra Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Łódzki. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: tduraj@wpia.uni.lodz.pl

to prove that despite the changes in socio-economic conditions, progressive technological development and new forms of work, the role of subordination as an essential feature distinguishing the employment relationship from other legal employment relationships is still crucial, making this criterion a necessary, most important structural feature of the employment relationship which should not be abandoned in any case.

Keywords: Employee subordination, managerial authority, academic teacher, orders of superiors, autonomous subordination

UWAGI WPROWADZAJĄCE

Stosunek pracy nauczycieli akademickich unormowany jest ustawą z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (art. 112-147, dalej: usw)¹, a w sprawach nieuregulowanych w tym akcie stosuje się przepisy Kodeksu pracy² (dalej: kp). Ta kategoria pracowników powszechnie zaliczana jest do tzw. zawodów twórczych, które cechuje duża wiedza i doświadczenie w danej dziedzinie, osobiste umiejętności oraz daleko idąca autonomia i kreatywność w realizowaniu obowiązków pracowniczych. Potwierdza to zresztą sam ustawodawca, który do podstawowych powinności nauczycieli akademickich zalicza obowiązek pracy twórczej oraz samodzielnej aktywności naukowej. Zgodnie z art. 116 ust. 7 usw wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego stanowi działalność twórczą o indywidualnym charakterze, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych³.

W doktrynie prawa pracy można spotkać się ze stanowiskiem, że tego rodzaju kategorie pracowników, gdzie występuje szeroka autonomia i kreatywność w realizowaniu obowiązków wynikających ze stosunku pracy, wymykają się tradycyjnemu paradygmatowi pracy podporządkowanej, co tworzy atypowy stosunek zatrudnienia pracowniczego. Pogląd ten wpisuje się w tezę lansowaną niekiedy w literaturze przedmiotu o konieczności zakwestionowania klasycznego paradygmatu pracy podporządkowanej, w centrum którego występuje praca na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy oraz wymiana „podporządkowanie w zamian za bezpieczeństwo”⁴. Według tego stanowiska nieodwracalne procesy zmian warunków społeczno-gospodarczych, postępujący rozwój technologiczny, wprowadzanie nowoczesnych odmian organizacji pracy oraz nowych, nietypowych (elastycznych) form zatrudnienia pracowniczego czynią anachronicznym tradycyjne rozumienie stosunku pracy

¹ T.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 574, ze zm.

² T.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510, ze zm.

³ T.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 1062, ze zm.

⁴ Por. A. Supiot, [w:] *Au-delà de l'emploi Transformation du travail et devenir du droit du travail. Rapport pour la Commission Européenne*, pod kierunkiem A. Supiot, Paris 1999, s. 84. Zob. szerzej: I. Boruta, *W sprawie przyszłości prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 4, s. 7.

podporządkowanej. Konsekwencją tych zjawisk jest to, że od pracowników wymaga się wąskiej specjalizacji oraz ogromnej wiedzy i doświadczenia w określonej dziedzinie. Osobiste umiejętności pracownika, jego kreatywność są pożądane we współczesnych stosunkach pracy i coraz częściej decydują o efektywności świadczonej pracy i ostatecznym sukcesie gospodarczym podmiotu zatrudniającego. Zdaniem A.M. Świątkowskiego „w przypadku tego rodzaju pracy nie ma mowy o podporządkowaniu pracowników pracodawcy w tradycyjnym znaczeniu tego terminu”⁵. Dlatego też niekiedy można spotkać się z koncepcją atypowego stosunku pracy, w ramach której nie występuje klasyczny paradygmat pracy podporządkowanej, a pracownik świadczy pracę w warunkach tzw. podporządkowania autonomicznego. Zachowuje on dzięki temu swoją niezależność, a władza pracodawcy ogranicza się jedynie do wyznaczania pracownikowi określonych zadań, bez ingerowania w sposób ich wykonania, a niekiedy także w czas i miejsce ich realizacji⁶. Zdarza się również, że Sąd Najwyższy idzie jeszcze dalej w swoich interpretacjach, uznając za autonomiczne podporządkowanie pracownika jego podległość zadaniom wynikającym z przepisów regulujących funkcjonowanie podmiotu, w którym jest on zatrudniony (np. z postanowień statutu czy wewnętrznego regulaminu)⁷.

Celem opracowania będzie wykazanie, że podporządkowanie nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie stosunku pracy nie jest wcale autonomiczne, mimo że powszechnie przyjmuje się, że ich praca charakteryzuje się dużym poziomem niezależności oraz trudno znaleźć tam elementy klasycznego podporządkowania. Okazuje się, że tradycyjny paradygmat pracy podporządkowanej sprawdza się także w odniesieniu do wykonawców twórczych, do których zalicza się również nauczycieli akademickich. Autor artykułu na przykładzie nauczycieli akademickich próbuje udowodnić, że pomimo dokonujących się zmian warunków społeczno-gospodarczych, postępującego rozwoju technologicznego oraz nowych form świadczenia pracy, nadal rola podporządkowania jako zasadniczej cechy odróżniającej stosunek pracy od innych prawnych stosunków zatrudnienia jest kluczowa, a kryterium to stanowi konieczną, najważniejszą konstrukcyjną cechę stosunku pracy i nie należy z niego w żadnym razie rezygnować.

⁵ A.M. Świątkowski, *Przedmiot stosunku pracy. Rozważania de lege lata i de lege ferenda*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pod red. L. Florka, Ł. Pisarczyka, Warszawa 2011, s. 55.

⁶ Tak: wyrok SN z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNP 2001, nr 1, poz. 18; wyrok SN z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 67.

⁷ Por. np. wyrok NSA z dnia 20 grudnia 2005 r., II FSK 114/05, Lex nr 194937. Odnosząc się krytycznie do koncepcji tzw. „podporządkowania autonomicznego”, która nie ma *de lege lata* podstaw na gruncie przepisów Kodeksu pracy, zob. szerzej: T. Duraj, *Koncepcja „autonomicznego podporządkowania” – konflikt pomiędzy autonomią pracownika a jego podporządkowaniem pracodawcy*, [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, XIX Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – Poznań 15-17 maja 2013 r., Poznań 2014, s. 101 i n.

PARADYGMAT PRACY PODPORZĄDKOWANEJ W RAMACH STOSUNKU PRACY

Paradygmat pracy podporządkowanej pojawił się już w fazie wczesnego rozwoju prawa pracy, które swoim zakresem podmiotowym obejmowało wówczas przede wszystkim robotników fabrycznych świadczących pracę w sposób skooperowany i zespołowy⁸. Wiązało się to z przyjętym na przełomie XVIII i XIX w. modelem najmu siły roboczej za wynagrodzeniem, w ramach którego praca ludzka stała się przedmiotem umowy. Nie mógł być to jednak typowy wynajem, gdyż najemca (podmiot zatrudniający) nie miał możliwości w tym przypadku przejścia na własność „pracy” (przedmiotu umowy). Podporządkowanie pracownika woli pracodawcy miało zatem w założeniu rekompensować niemożność bezpośredniego wejścia podmiotu zatrudniającego w posiadanie siły roboczej, do której pracodawca nabył prawo w drodze umowy. Zdaniem M. Fabre-Magnana „stanowiąc wyjątek od tego, co zwykle przyjmuje się za istotę wynajmu, nie ma w tym przypadku materialnego przekazania siły roboczej na rzecz pracodawcy, jako że nie istnieje możliwość oddzielenia jej od ciała pracownika. [...] Podporządkowanie wydaje się w tym przypadku być substytutem wywłaszczenia”⁹. Jak słusznie podsumował to A. Supiot, „w umowie o pracę połączono tym sposobem pracę, stanowiącą dobro, które można od pracownika odseparować, podporządkowaniem, stanowiącym szczególną formę wejścia w posiadanie tego dobra”¹⁰.

Opisany wyżej paradygmat pracy podporządkowanej funkcjonuje do chwili obecnej, co jest powszechnie akceptowane zarówno w doktrynie prawa pracy, jak i w orzecznictwie sądowym. *De lege lata* na gruncie polskiego prawa pracy źródeł paradygmatu pracy podporządkowanej należy upatrywać przede wszystkim w dwóch przepisach kp. Po pierwsze, w art. 22 § 1 kp, zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i **pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę**, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Po drugie, w art. 100 § 1 kp, gdzie ustawodawca **zobowiązuje pracownika do stosowania się do poleceń przełożonych**, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę¹¹.

Pracownicze podporządkowanie, którego istotą jest poddanie się pracownika kierownictwu pracodawcy w procesie wykonywania pracy, w literaturze przedmiotu¹²

⁸ Por.: M. Gersdorf, *Umowa o pracę a umowa o dzieło i zlecenia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1993, nr 9, s. 53; M. Skąpski, *Glosa do wyroku NSA z 5.12.2001 r., II SA 2091/01*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2003, nr 3, s. 149.

⁹ M. Fabre-Magnan, *Le contrat de travail déini par son objet*, [w:] *Le travail en perspectives*, Paris 1998, s. 101, 119.

¹⁰ A. Supiot, *Zatrudnienie pracownicze i zatrudnienie niezależne*, [w:] *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa 1999, s. 138.

¹¹ Zob. szerzej: T. Duraj, *Podporządkowanie pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w organizacjach*, Warszawa 2013, s. 42 i n.

¹² Zob. np.: Z. Salwa, W. Szubert, M. Święcicki, *Podstawowe problemy prawa pracy*, Warszawa 1957, s. 52-53 i 75-76; W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972, s. 86-87; R. Mroczkowski, *Instytucja podporządko-*

i judykaturze¹³ powszechnie traktowane jest jako najważniejsza cecha konstrukcyjna stosunku pracy, decydująca o tożsamości tego stosunku i odróżniająca go od innych prawnych stosunków zatrudnienia, w tym zwłaszcza stosunków cywilnoprawnych. Tezę tę potwierdzają także akty prawa międzynarodowego¹⁴, dorobek orzeczniczy Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej¹⁵, jak również analiza porządków prawnych obowiązujących w innych krajach, zwłaszcza europejskich, gdzie pracownicze podporządkowanie uważane jest za kluczowy i najistotniejszy element stosunku pracy¹⁶.

Co więcej, zarówno w literaturze przedmiotu¹⁷, jak i judykaturze¹⁸ przyjmuje się wręcz niekiedy – z czym należy się zgodzić – że podporządkowanie stanowi konieczny element stosunku pracy, którego brak uniemożliwia uznanie danego stosunku zatrud-

wania pracownika według polskiego kodeksu pracy. *Zarys problematyki prawnej*, Lublin 1976, s. 16, 58 i n.; H. Szurgacz, *Charakter prawny zatrudnienia członków zarządu w spółce akcyjnej*, „Acta Universitatis Wratislaviensis” 1995, nr 1770, s. 151; H. Lewandowski, Z. Góról, *Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 12, s. 29; K. Rączka, *Stosunek pracy a cywilnoprawne umowy o świadczenie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 11, s. 50; J. Piątkowski, *Zagadnienia prawa stosunku pracy*, Toruń 2000, s. 34 i n.; Z. Kubot, *Pojęcie kierownictwa pracodawcy*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku. Księga jubileuszowa Prof. T. Zielińskiego*, Warszawa 2002, s. 233; T. Duraj, *Ewolucja pracowniczego podporządkowania jako cechy konstrukcyjnej stosunku pracy w świetle przepisów prawa pracy*, [w:] *Księga jubileuszowa dedykowana Prof. Teresie Liszcz*, „Studia Iuridica Lublinensia” vol. XXIV, 3, red. A. Kosut, W. Perdeus, Lublin 2015, s. 159 i n.; T. Duraj, *Granice pomiędzy stosunkiem pracy a stosunkiem cywilnoprawnym – głos w dyskusji*, „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego” 2017, nr 7, s. 61 i n.

¹³ Zob. np.: wyrok SN z dnia 27.10.1927 r., I.C.515/26, Zb.Urz. Nr 126 z 1927r.; wyrok SN z dnia 04.04.1930 r., C.201/30, Zb. Urz. Nr 84 z 1930 r.; wyrok SN z dnia 18.12.1931 r., I.C.705/31, Zb. Urz. Nr 244 z 1931 r.; wyrok SN z dnia 19.04.1932 r., C. 2105/31, Zb. Urz. Nr 86 z 1932 r.; wyrok SN z dnia 20.03.1965 r., III PU 28/64, OSPiKA 1965, nr 12, poz. 253; wyrok SN z dnia 22.01.1970 r., II PR 298/69, niepublikowane; wyrok SN z dnia 02.12.1975 r., I PRN 42/75, „Służba Pracownicza” 1976, nr 2, s. 28; wyrok SN z dnia 07.10.1980 r., IV PRN 8/80, PiZS 1982, nr 6, s. 54; wyrok SN z dnia 11.09.1997 r., II UKN 232/97, OSNP 1998, nr 13, poz. 407; wyrok SN z dnia 04.12.1997 r., I PKN 394/97, OSN 1998, nr 20, poz. 595; wyrok SN z dnia 28.01.1998 r., II UKN 479/97, OSNP 1999, nr 1, poz. 34; wyrok SN z dnia 03.06.1998 r., I PKN 170/98, OSN 1999, nr 11, poz. 369; wyrok SN z dnia 04.12.1998 r., I PKN 484/98, OSNP 2000, nr 2, poz. 62; wyrok SN z dnia 15.10.1999 r., I PKN 307/99, OSNP 2001, nr 7, poz. 214; wyrok SN z dnia 05.12.2000 r., I PKN 127/00, OSNP 2002, nr 15, poz. 356; wyrok SN z dnia 23 czerwca 2021 r., I PSKP 18/21, LEX nr 3223823.

¹⁴ W szczególności należy tu zwrócić uwagę na przyjęte dnia 15 czerwca 2006 roku Zalecenie Nr 198 MOP dotyczące stosunku pracy, które bezpośrednio odwołuje się do pracowniczego podporządkowania jako cechy konstrukcyjnej stosunku pracy (zob. ust. 12 i 13).

¹⁵ Zob. np.: Sprawa C-66/85 *Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg*, [1986] ECR 2121; Sprawa C-107/94 *Asscher v. Staatssecretaris van Financiën*, Zb. Orz. 1996, s. I-3089, pkt 26; Sprawa C-337/97 *C.P.M. Meeusen v. Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep*, [1999] ECR I-3298, pkt 13-15; Sprawa C-268/99 *Aldona Małgorzata Jany and Others v. Staatssecretaris van Justitie*, [2001] ECR I-8615. Por. też: Sprawa C-228/07 *Petersen* (nie publikowany) z 11.9.2008 r., pkt 45; Sprawa *Athanasios Vatsouras (C-22/08)*, *Josif Koupatantze (C-23/08)* v. *Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Nürnberg 900* z 4.6.2009 r. [w:] E. Skibińska, *Prawo poszukujących pracy do pobierania świadczeń*, MoPr 2009, nr 8, s. 447-448.

¹⁶ Zob. szerzej T. Duraj, *Podporządkowanie pracowników...*, s. 21-80.

¹⁷ Zob. np.: W. Sanetra, [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy – komentarz*, Warszawa 1999, s. 83-84; Z. Hajn, *Glosa do wyroku SN z 16.12.1998 r.*, II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, poz. 177, s. 593. Por. też: R. Mroczkowski, *Instytucja podporządkowania pracownika...*, s. 72.

¹⁸ Zob. np.: wyrok SN z dnia 11.04.1997 r., I PKN 89/97, OSNP 1998, nr 2, poz. 35; wyrok SN z dnia 23.09.1997 r., I PKN 276/97, OSNP 1998, nr 13, poz. 397. Por. też m.in.: wyrok SN z dnia 04.12.1997 r., I PKN 394/97, OSN 1998, nr 20, poz. 595; wyrok SN z dnia 05.12.2000 r., I PKN 127/00, OSNP 2002, nr 15, poz. 356.

nienia za stosunek pracy¹⁹, a jego istnienie wyklucza możliwość stosowania w konkretnym przypadku cywilnoprawnych umów o świadczenie usług. W wyroku z dnia 14 lutego 2001 roku Sąd Najwyższy stwierdził, że „w razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania...), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę”²⁰. Kategoryczny sąd w omawianej tu kwestii prezentuje M. Gersdorf. Według niej „ostatnie wypowiedzi nauki i orzecznictwa oraz wyjaśnienia ZUS *expressis verbis* wskazują na konieczność istnienia podporządkowania w stosunkach pracy. Stosunek pracy cechuje bowiem praca pod kierownictwem, która stanowi element *sine qua non* każdego zatrudnienia pracowniczego”²¹. Model zatrudnienia pracowniczego wymaga zatem podporządkowania pracowników w procesie pracy woli kierownictwa podmiotu zatrudniającego. Skoro pracodawca jest zobligowany, pod sankcją kary, do zapewnienia prawidłowej organizacji pracy oraz przygotowania procesu produkcyjnego w sposób gwarantujący pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy, to oczywistą tego konsekwencją musi być ich podporządkowanie podmiotowi zatrudniającemu. Pracodawca winien mieć zagwarantowane prawem określone uprawnienia kierownicze, które pozwolą mu na właściwe zorganizowanie środowiska i toku pracy. To wreszcie pracodawca ponosi ryzyko związane z zatrudnianiem pracowników i realizacją procesu pracy. Dzięki przysługującym mu kompetencjom dyrektywnym może efektywnie spożytkować posiadany potencjał pracy, łagodząc ryzyko niedostępności czy nieprzydatności świadczenia.

Mając świadomość daleko idących rozbieżności interpretacyjnych w doktrynie prawa pracy i judykaturze na temat sposobu rozumienia pracowniczego podporządkowania na gruncie stosunku pracy²², na potrzeby tego opracowania przyjmuję, że jest to stosunek zależności występujący pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, w ramach którego pracodawca posiada określone uprawnienia kierownicze pozwalające mu na: organizowanie procesu pracy²³, a także konkretyzację, w drodze wią-

¹⁹ Według mnie wyjątek od tej reguły może dotyczyć jedynie przypadków, gdy ustawodawca *ex lege* wprowadza nakaz wykorzystania stosunku pracy do zatrudnienia danej kategorii wykonawców pracy, bez względu na to czy realizują oni swoje zadania w warunkach pracowniczego podporządkowania (np. dyrektor przedsiębiorstwa państwowego). Tego rodzaju wyjątków nie należy jednak interpretować w sposób rozszerzający.

²⁰ I PKN 256/00, OSNP 2002, nr 23, poz. 564. Z kolei w wyroku z dnia 18 maja 2006 r. (III UK 30/06, Lex nr 957421) SN uznał, że ustalenie, że osoba zatrudniona nie była zobowiązana do wykonywania nałożonych na nią obowiązków osobiście, jak również, że w procesie świadczenia przez nią pracy nie występował element podporządkowania kierownictwu pracodawcy, wyklucza możliwość stwierdzenia, iż w takiej sytuacji doszło do nawiązania stosunku pracy.

²¹ M. Gersdorf, *Obejście prawa a pozorność w kontraktach menedżerskich*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 10, s. 17. Zgadzać się z tym poglądem, uważam, że potwierdzenia jego poprawności należy także poszukiwać w art. 22 § 1 i 1¹ kp., w świetle którego „kierownictwo pracodawcy” ma identyfikować stosunek pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

²² Zob. szerzej: T. Duraj, *Podporządkowanie pracowników...*, s. 45 i n. Warto zauważyć, że ustawodawca *de lege lata* nie posługuje się wprost terminem „podporządkowanie”.

²³ Pracownik w ramach stosunku pracy jest podporządkowany organizacji i porządkowi pracy obowiązującemu u danego pracodawcy. Zob. szerzej: T. Duraj, *Podporządkowanie pracowników...*, s. 123 i n.

jących poleceń, obowiązków pracowniczych w zakresie przedmiotu świadczenia pracy (rodzaju pracy i sposobu jej wykonywania) oraz czasu i miejsca świadczenia pracy²⁴. To ostatnie uprawnienie – moim zdaniem – stanowi trzon pracowniczego podporządkowania pracodawcy i jest konieczną cechą każdego stosunku pracy, której obecność wyklucza możliwość stosowania niepracowniczych form zatrudnienia²⁵. Częścią składową tego podporządkowania jest również prawo pracodawcy do kontroli, nadzoru i oceny pracowników²⁶.

PODPORZĄDKOWANIE NAUCZYCIELI AKADEMICKICH – UWAGI *DE LEGE LATA*

Podstawowym aktem, który reguluje stosunek pracy nauczycieli akademickich, jest cytowana we wstępie ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, która posiada cechy pragmatyki zawodowej szczególnej²⁷. Nie ma ona jednak charakteru kompleksowego, ponieważ nie normuje wyczerpująco wszystkich aspektów statusu pracowniczego nauczycieli akademickich. Dlatego też zgodnie z art. 147 ust. 1 usw w sprawach dotyczących ich stosunku pracy, nieuregulowanych w tej pragmatyce, stosuje się przepisy kp. Ponadto szereg istotnych elementów związanych z sytuacją zatrudnieniową tej kategorii pracowników (w zakresie nawiązania i ustania stosunku pracy, uprawnień czy obowiązków) normuje statut uczelni wyższej (art. 9 § 1 *in fine* kp w zw. z art. 147 ust. 1 usw)²⁸. Uzupełnieniem powyższych regulacji jest także regulamin pracy²⁹ oraz regulamin wynagradzania obowiązujące w szkołach wyższych i instytutach naukowych.

Nauczyciele akademicy jako pracownicy uczelni mogą świadczyć pracę zarówno na podstawie umowy o pracę (art. 117 usw), jak i na podstawie mianowania (art. 248 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. przepisów wprowadzających ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce³⁰). Zatrudnia się ich na stanowisku: profesora; profesora uczelni; adiunkta oraz asystenta (art. 116 usw), po spełnieniu wymogów kwalifikacyjnych określonych w usw oraz innych regulacjach szczególnych (art. 113 usw). Zgodnie z art. 114 usw nauczycieli akademickich angażuje się w trzech

²⁴ Zob. szerzej: T. Duraj, *Podporządkowanie pracowników...*, s. 81 i n.

²⁵ Ibidem, s. 74 i n.

²⁶ Ibidem, s. 151 i n.

²⁷ Zob. szerzej: K.W. Baran, [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 25 i n.

²⁸ W opracowaniu będę opierał się na postanowieniach statutu Uniwersytetu Łódzkiego (uchwała nr 440 Senatu Uniwersytetu Łódzkiego z dnia 27 maja 2019 r., https://www.bip.uni.lodz.pl/fileadmin/user_upload/t.j._Statutu_U%C5%81_po_zmianie_25.04.2022_r.pdf [dostęp: 20.08.2022]).

²⁹ W opracowaniu będę opierał się na postanowieniach regulaminu pracy Uniwersytetu Łódzkiego (załącznik do zarządzenia nr 107 Rektora Uniwersytetu Łódzkiego dnia 19 września 2019 r., http://romanistyka.uni.lodz.pl/wp-content/uploads/regulamin_pracy_ul_wraz_z_zalacznikami.pdf [dostęp: 20.08.2022]).

³⁰ Dz.U. z 2018 r., poz. 1669, ze zm.

grupach pracowników: dydaktycznej, badawczej oraz badawczo-dydaktycznej. Do podstawowych obowiązków nauczyciela akademickiego będącego pracownikiem dydaktycznym należy kształcenie i wychowywanie studentów lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów. Z kolei do podstawowych obowiązków nauczyciela akademickiego będącego pracownikiem badawczym należy prowadzenie działalności naukowej lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów, zaś pracownik badawczo-dydaktyczny ma powinność realizowania wszystkich wymienionych wyżej obowiązków (art. 115 ust. 1 usw).

Co ważne, dla nauczycieli akademickich pracodawcą w rozumieniu art. 3 kp zawsze jest uczelnia wyższa, bez względu na jej charakter (czy jest to uczelnia publiczna, czy niepubliczna). Zgodnie z art. 9 ust. 1 usw uczelnia ma status jednostki organizacyjnej posiadającej osobowość prawną, a jedynym organem uczelni odpowiedzialnym za jej zarządzanie oraz za dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy wobec wszystkich nauczycieli akademickich w niej zatrudnionych jest rektor (art. 17 i 23 ust. 2 pkt 2 i 5 usw). Na gruncie obowiązujących przepisów ustawowych wewnętrzne jednostki organizacyjne uczelni (takie jak: wydział, instytut czy katedra) nie mogą być odrębnymi pracodawcami w rozumieniu art. 3 kp³¹.

Analiza aktów regulujących sytuację prawną nauczycieli akademickich wskazuje jednoznacznie, że pomimo twórczego charakteru wykonywanej pracy oraz samodzielnej i autonomicznej aktywności naukowej mieszczą się oni w klasycznym paradygmacie pracy podporządkowanej, realizując swoje obowiązki w zhierarchizowanej strukturze organizacyjnej uczelni. Z punktu widzenia ich podległości wobec pracodawcy nie widać daleko idącej atypowości ich stosunku pracy. Oczywiście w zależności od charakteru świadczonej pracy (praca dydaktyczna, badawcza czy badawczo-dydaktyczna) oraz zajmowanego przez nauczyciela akademickiego stanowiska (profesor, profesor uczelni, adiunkt czy asystent) stopień tego podporządkowania może być różny. Czym wyższe stanowisko piastuje nauczyciel akademicki, tym większy jest poziom jego niezależności i autonomii, zwłaszcza w obszarze aktywności naukowej. Zawsze jednak każdy nauczyciel akademicki, niezależnie od charakteru świadczonej pracy oraz zajmowanego stanowiska, jest objęty na uczelni podporządkowaniem organizacyjnym, a pracodawca posiada wobec niego uprawnienia kierownicze w zakresie konkretyzacji, w drodze wiążących poleceń, obowiązków pracowniczych dotyczących przedmiotu świadczenia pracy (rodzaju pracy i sposobu jej wykonywania), a także miejsca i czasu świadczenia pracy. Ponadto ta kategoria pracowników objęta jest – na mocy przepisów ustawowych oraz regulacji wewnętrznych obowiązujących na uczelni wyższej – szeroką kontrolą i nadzorem w zakresie przestrzegania obowiązków pracowniczych.

³¹ A. Bocheńska, [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 29.

Wszyscy nauczyciele akademicki, niezależnie od charakteru świadczonej pracy oraz zajmowanego stanowiska, podlegają organizacji i porządkowi pracy funkcjonującemu w danej uczelni wyższej, który określony jest w postanowieniach jej statutu, regulaminu pracy, a także innych aktów wewnętrznych obowiązujących na uczelni. Zgodnie z art. 126 ust. 1 usw uczelnia wprowadza regulamin pracy, któremu podlega każdy nauczyciel akademicki³². Oznacza to, że bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko musi on podporządkować się: organizacji pracy obowiązującej na uczelni, ustalonym warunkom przebywania na terenie uczelni w czasie pracy i po jej zakończeniu, a także przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej obowiązującym na uczelni oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych³³. W regulaminie pracy są również określone wiążące nauczyciela akademickiego zasady potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy³⁴.

Ponadto nauczyciel akademicki podlega organizacji czasu pracy obowiązującej na uczelni wyższej, w tym w szczególności: organizacji zajęć dydaktycznych (nie zawsze ma tu swobodę wyboru godzin i dnia ich prowadzenia); organizacji dyżurów i konsultacji ze studentami i doktorantami; organizacji egzaminów i zaliczeń; organizacji zebrań i seminariów odbywających się na uczelni (w jego instytucie czy katedrze); organizacji pracy w organach kolegialnych uczelni oraz w wydziałowych, senackich i rektorskich komisjach bądź innych ciałach, do których został powołany. Zgodnie z art. 127 usw nauczyciela akademickiego obowiązuje system zadaniowego czasu pracy (ust. 1), a rodzaje zajęć dydaktycznych objętych zakresem obowiązków, w tym wymiar zajęć dydaktycznych oraz innych obowiązków dla poszczególnych stanowisk, oraz zasady obliczania godzin dydaktycznych określa regulamin pracy (ust. 4).

Co więcej, nauczyciel akademicki ma obowiązek stosować się do zasad związanych z organizacją w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych ustalanych na uczelni zgodnie z planem urlopów (art. 129 usw), w trybie przyjętym w regulaminie pracy³⁵. Podlega on również organizacji, zasadom i trybowi udzielania innych urlopów określonych przepisami prawa, w szczególności płatnych urlopów naukowych (art. 130 usw) oraz płatnych urlopów dla poratowania zdrowia (art. 131 usw). Z kolei z art. 115 ust. 2 usw wynika, że nauczyciel akademicki jest obowiązany do uczestniczenia w pracach organizacyjnych na rzecz uczelni oraz stałego podnoszenia kompetencji zawodowych, a także – na mocy art. 128 usw – podlega organizacji okresowych ocen

³² Zgodnie z § 1 pkt 2 regulaminu pracy UŁ Regulamin pracy obowiązuje wszystkich pracowników bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko.

³³ Zob. § 59 pkt 1 regulaminu pracy UŁ.

³⁴ Zob. § 55 regulaminu pracy UŁ.

³⁵ W szczególności, na mocy § 51 ust. 3 regulaminu pracy UŁ, urlop wypoczynkowy nauczyciela akademickiego powinien być wykorzystany w okresie, w którym nie ma on wyznaczonych lub przewidzianych przez rozkład zajęć dydaktycznych.

pracy zawodowej na uczelni wyższej (naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej). Wiadac zatem, że pomimo twórczego charakteru wykonywanej pracy oraz samodzielnej aktywności naukowej nauczyciel akademicki poddany jest silnemu i wielopłaszczyznowemu podporządkowaniu organizacyjnemu w ramach stosunku pracy.

Kluczową kwestią z punktu widzenia analizowanej problematyki jest jednak to, że pracodawca posiada wobec nauczycieli akademickich uprawnienia kierownicze w zakresie konkretyzacji, w drodze wiążących poleceń, obowiązków pracowniczych dotyczących: przedmiotu świadczenia pracy (rodzaju pracy i sposobu jej wykonywania), a także miejsca i czasu jej wykonywania. Mamy tu zatem do czynienia z trzonem pracowniczego podporządkowania, który moim zdaniem powinien być obecny w każdym zatrudnieniu pracowniczym. Nauczyciel akademicki funkcjonuje w zhierarchizowanej strukturze organizacyjnej uczelni³⁶ i ma nad sobą przełożonego (bardzo często nawet kilku przełożonych – tzw. wielostopniowa zależność hierarchiczna), który może na bieżąco konkretyzować jego obowiązki służbowe. Organem zarządzającym uczelnią umocowanym ustawowo do dokonywania wszelkich czynności z zakresu prawa pracy wobec wszystkich nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelni, pełniącym wobec nich funkcję głównego przełożonego, jest rektor (art. 23 ust. 2 pkt 5 usw). Użyte tu pojęcie „czynności z zakresu prawa pracy” należy interpretować bardzo szeroko. Dotyczy ono zarówno czynności o charakterze procesowym w sporach z zakresu prawa pracy (np. co do reprezentacji pracodawcy przed sądami pracy), jak i czynności o charakterze materialnoprawnym, tak w przedmiocie indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy. Mówiąc o „czynnościach z zakresu prawa pracy”³⁷ należy mieć na myśli nie tylko oświadczenia woli, ale także oświadczenia wiedzy oraz inne działania mające określoną doniosłość prawną na gruncie prawa pracy³⁸. W szczególności do czynności z zakresu prawa pracy trzeba zaliczyć zarówno wydawanie poleceń dotyczących pracy, których celem jest konkretyzacja obowiązków pracowniczych, jak i udzielanie, przesuwanie lub odwołanie pracownika z urlopu wypoczynkowego. Niżej w strukturze hierarchicznej uczelni znajduje się dziekan wydziału, który kieruje tą jednostką organizacyjną oraz reprezentuje ją na zewnątrz³⁹. Dziekan jest zatem kolejnym przełożonym wszystkich nauczycieli akademickich zatrudnionych na danym wydziale, przy czym nie ma on tutaj samodzielnych kompetencji w tym zakresie, a działa na podstawie upo-

³⁶ Pośrednio potwierdza to art. 118 usw, który formułuje ustawowy zakaz powstania bezpośredniej podległości służbowej między osobami bliskimi.

³⁷ Na gruncie art. 3¹ kp mowa jest o „czynnościach w sprawach z zakresu prawa pracy”. Oba pojęcia należy interpretować utożsamiając.

³⁸ Por. np.: K.W. Baran, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2018, s. 53; K. Jaśkowski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz do art. 3¹*, K. Jaśkowski, E. Maniewska, Lex 2022.

³⁹ Co ważne, *de lege lata* ustawodawca nie traktuje wydziału jako podstawowej jednostki organizacyjnej uczelni, a jej rada i kierownik (dziekan) nie mają statusu organów uczelni. Ich kompetencje wynikają jedynie ze statutu uczelni. Zob. np. § 62 i § 70 ust. 1 statutu UŁ.

ważnienia rektora. Jeszcze niżej w strukturze organizacyjnej uczelni znajdują się: dyrektor instytutu⁴⁰ oraz kierownik katedry⁴¹. Osoby te, kierując tymi jednostkami, są przełożonymi nauczycieli wchodzących w skład danego instytutu czy katedry.

Biorąc pod uwagę opisaną wyżej hierarchiczną strukturę organizacyjną uczelni, w odniesieniu do nauczycieli akademickich mamy do czynienia z konkretyzacją, w drodze wiążących poleceń, obowiązków pracowniczych dotyczących przedmiotu świadczenia pracy. Może to odnosić się zarówno do rodzaju pracy (rodzaju zadań i zakresu obowiązków do wykonania), jak i sposobu jej świadczenia. W tym drugim przypadku, zwłaszcza w odniesieniu do obowiązków związanych z prowadzeniem działalności naukowo-badawczej, ten aspekt zależności ulega istotnemu ograniczeniu, co wiąże się z potrzebą zapewnienia nauczycielom akademickim określonego poziomu autonomii w tym obszarze aktywności⁴². Co ważne, art. 116 ust. 5 *usw* stanowi, że szczegółowy zakres obowiązków nauczyciela akademickiego ustala rektor. 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 (art. 127 ust. 4 *usw*). Oczywiście w sprawach dotyczących stosunku pracy analizowanej kategorii pracowników, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy *kp*. Oznacza to, że są oni objęci dyspozycją art. 100 *kp*. (w zw. z art. 147 ust. 1 *usw*), w myśl którego każdy nauczyciel akademicki ma obowiązek wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Ponadto obowiązany jest również do wykonywania innych powinności określonych w wewnętrznych przepisach uczelni, a także w indywidualnych zakresach obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności⁴³.

Analizując te zakresy na podstawie regulaminu pracy UŁ⁴⁴, warto zwrócić uwagę na szczegółowe kategorie obowiązków (zadań), które mogą być konkretyzowane – w drodze wiążących poleceń – przez przełożonych nauczyciela akademickiego. W grupie obowiązków dydaktycznych do zadań tych należy w szczególności zaliczyć: prowadzenie zajęć dydaktycznych realizowanych w ramach stosunku pracy w wymiarze rocznym, określonym przez senat na studiach stacjonarnych, niestacjonarnych i podyplomowych; terminowe sporządzanie obowiązującej nauczycieli akademickich dokumentacji toku studiów; udział w opracowywaniu oraz aktualizowaniu programów kształcenia i planów zajęć dydaktycznych; przeprowadzanie

⁴⁰ Zob. § 95 ust. 1 statutu UŁ.

⁴¹ Zob. § 100 ust. 1 statutu UŁ.

⁴² Czym wyżej w hierarchii znajduje się stanowisko nauczyciela akademickiego, tym zakres władztwa pracodawcy w obszarze konkretyzacji przedmiotu świadczenia pracy jest mniejszy.

⁴³ Zob. § 2 ust. 3 regulaminu pracy UŁ.

⁴⁴ Zob. załącznik nr 1 do regulaminu pracy UŁ.

egzaminów i zaliczeń, w tym egzaminów dyplomowych; opieka nad pracami zaliczeniowymi i semestralnymi studentów; prowadzenie i recenzowanie prac dyplomowych; opracowywanie materiałów dydaktycznych do prowadzonych zajęć; przeprowadzanie konsultacji ze studentami; podnoszenie własnych kwalifikacji zawodowych w zakresie prowadzonych zajęć dydaktycznych; wykonywanie innych powierzonych przez bezpośredniego przełożonego obowiązków dydaktycznych.

Gdy chodzi o obowiązki badawcze, konkretyzacja w drodze wiążących poleceń przełożonego może dotyczyć następujących zadań nauczyciela akademickiego: prowadzenie i uczestnictwo w badaniach naukowych i pracach rozwojowych; pozyskiwanie środków na badania naukowe poprzez aplikowanie w konkursach; rozpowszechnianie wyników badań naukowych lub rozwojowych przez publikowanie wyników (np. w wysoko punktowanych czasopismach); aktywne uczestnictwo w konferencjach i seminariach naukowych; udział w komercjalizacji wyników badań; kształcenie kadry naukowej i opieka nad jej rozwojem; doskonalenie własnych kwalifikacji zawodowych; przeprowadzanie konsultacji ze studentami, w wymiarze co najmniej 2 godzin tygodniowo; realizacja innych powierzonych przez bezpośredniego przełożonego obowiązków.

Z kolei w obszarze obowiązków organizacyjnych nauczyciel akademicki może spotkać się z wiążącymi poleceniami w zakresie takich zadań, jak: praca w organach kolegialnych uczelni oraz w wydziałowych, senackich i rektorskich komisjach; praca w komisjach rekrutacyjnych i komisjach egzaminacyjnych w procesie rekrutacji na studia; organizowanie akcji promocyjnych i prezentacyjnych na rzecz uczelni oraz uczestnictwo w nich; organizowanie konferencji, sympozjów, seminariów i innych form aktywności akademickiej; pełnienie funkcji powierzonych przez przełożonych, w tym takich, jak: rola opiekuna roku lub opiekuna grupy studenckiej, opieka nad kołami naukowymi i obozami naukowymi, opieka nad praktykami zawodowymi studentów; inna działalność organizacyjna służąca usprawnieniu funkcjonowania uczelni, poprawie jakości kształcenia i badań naukowych.

W odniesieniu do nauczycieli akademickich mamy także do czynienia z konkretyzacją w drodze wiążących poleceń obowiązków pracowniczych dotyczących miejsca świadczenia pracy. Przykładowo może dotyczyć to polecenia udziału w konferencji naukowej (międzynarodowej lub krajowej), stażu czy obozie naukowym, co będzie mieściło się w poleceniu wyjazdu służbowego w rozumieniu art. 77⁵ § 1 kp w zw. z art. 147 ust. 1 usw. Gdy chodzi zaś o konkretyzację, w drodze wiążących poleceń, powinności pracowniczych w zakresie czasu świadczenia pracy nauczyciela akademickiego, może odnosić się ona np. do: obowiązku wykonywania pracy ponadwymiarowej czy pracy w niedziele na studiach zaocznych. Zgodnie z art. 127 ust. 6 usw w szczególnych przypadkach, uzasadnionych koniecznością realizacji programu studiów, nauczyciel akademicki może być obowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych, w wymiarze nieprzekraczającym: $\frac{1}{4}$ rocznego wymiaru zajęć

dydaktycznych (dla pracownika badawczo-dydaktycznego) oraz ½ rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych (dla pracownika dydaktycznego).

Ponadto pracodawca posiada wobec nauczycieli akademickich również władztwo w zakresie kontroli i nadzoru nad przestrzeganiem obowiązków pracowni-
czych. W tym obszarze mają zastosowanie ogólne przepisy kp regulujące prawo do monitoringu (art. 22² i art. 22³ kp w zw. z art. 147 ust. 1 usw), a także inne regulacje ustawowe oraz przepisy wewnętrzne uczelni wyższej. Kontrola i nadzór w obszarze przestrzegania obowiązków nauczycieli akademickich może dotyczyć w szczególności: podpisywania listy obecności oraz książki wejść i wyjść z uczelni; przestrzegania przepisów i zasad BHP; organizacji czasu pracy⁴⁵; realizacji obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych; terminowego sporządzania obowiązującej nauczycieli akademickich dokumentacji toku studiów, a nawet kontroli trzeźwości w miejscu pracy. Dodatkowym wzmocnieniem uprawnień kontrolnych i nadzor-
czych pracodawcy wobec tej kategorii pracowników jest obligatoryjny system ocen okresowych, jakim ustawodawca poddaje wszystkich nauczycieli akademickich. Zgodnie z art. 128 usw podlegają oni restrykcyjnej ocenie okresowej, w szczególności w zakresie wykonywania obowiązków dydaktycznych i naukowo-badawczych, oraz przestrzegania przepisów o prawie autorskim i prawach pokrewnych, a także o własności przemysłowej. Oceny tej dokonuje się nie rzadziej niż raz na 4 lata, a konsekwencją otrzymania negatywnej oceny okresowej może być rozwiązanie przez rektora stosunku pracy z nauczycielem akademickim (art. 123 ust. 1 usw)⁴⁶.

UWAGI PODSUMOWUJĄCE

1. Przedstawione rozważania potwierdzają fundamentalne znaczenie uprawnień kierowniczych pracodawcy także w odniesieniu do tzw. zawodów twórczych, które cechuje ogromna wiedza i doświadczenie w danej dziedzinie, osobiste umiejętności oraz daleko idąca autonomia i kreatywność w realizowaniu obowiązków pracowni-
czych. Nie sposób zgodzić się zatem z tymi przedstawicielami doktryny prawa pracy, którzy kwestionują paradygmat pracy podporządkowanej, w centrum którego występuje praca na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy oraz wymiana „podporządkowanie w zamian za bezpieczeństwo”.

2. Tradycyjny paradygmat pracy podporządkowanej sprawdza się w pełni w odniesieniu do wykonawców twórczych, do których zalicza się także nauczycieli akademickich. Bez względu na charakter świadczonej pracy i zajmowane przez nauczyciela akademickiego stanowisko, paradygmat pracy podporządkowanej nadal jest aktualny i nie przekreśla samodzielności, kreatywności i autonomii tych pracow-

⁴⁵ Nadzór nad planowaniem czasu pracy na wydziale sprawuje dziekan (§ 20 ust. 1 regulaminu pracy UŁ).

⁴⁶ Z kolei w przypadku otrzymania dwóch kolejnych ocen negatywnych rektor obligatoryjnie rozwiązuje stosunek pracy z nauczycielem akademickim (art. 123 ust. 2 usw).

ników. Oczywiście w zależności od charakteru świadczonej pracy i zajmowanego przez nauczyciela akademickiego stanowiska stopień tego podporządkowania może być różny (mniejszy bądź większy), ale nie przekreśla to trzonu podporządkowania, którym według mnie jest uprawnienie kierownicze pracodawcy do konkretyzacji, w drodze wiążących poleceń, obowiązków pracowniczych.

3. Zakres podporządkowania nauczycieli akademickich zależy od przyjętego na danej uczelni wyższej sposobu zarządzania kadrą naukowo-dydaktyczną. Obowiązujące regulacje pozwalają na wprowadzenie dwóch zasadniczych modeli w tym obszarze. Po pierwsze, możemy się spotkać z modelem autonomicznym, który daje daleko idącą swobodę oraz niezależność nauczycielom akademickim. Przełożony nie korzysta tu ze swoich uprawnień kierowniczych do konkretyzacji, w drodze wiążących poleceń, obowiązków pracowniczych, gwarantując tym nauczycielom pełną autonomię. Po drugie, można sobie również wyobrazić model władczy, w ramach którego dochodzi do poważnego ograniczenia niezależności tej kategorii pracowników. Tutaj przełożony nauczyciela akademickiego istotnie ingeruje w jego aktywność na wszelkich płaszczyznach: dydaktycznej, naukowej i organizacyjnej.

4. Pojęcie podporządkowania autonomicznego nie ma zastosowania do nauczycieli akademickich niezależnie od charakteru świadczonej pracy i zajmowanego przez nich stanowiska. Pomimo znacznego pierwiastka twórczego oraz samodzielnej aktywności naukowej mieszczą się oni w klasycznym paradygmacie pracy podporządkowanej, realizując swoje obowiązki w zhierarchizowanej strukturze organizacyjnej uczelni. W ich stosunku pracy zawsze występują wszystkie elementy klasycznego pracowniczego podporządkowania. Dotyczy to zarówno podporządkowania organizacyjnego, jak i samego trzonu podporządkowania, do którego zaliczam uprawnienie kierownicze pracodawcy w zakresie konkretyzacji, w drodze wiążących poleceń, obowiązków pracowniczych. Ponadto pracodawca posiada wobec nauczycieli akademickich również władztwo w zakresie kontroli i nadzoru nad przestrzeganiem obowiązków pracowniczych (w obszarze naukowym, dydaktycznym i organizacyjnym).

5. Pomimo dokonujących się zmian warunków społeczno-gospodarczych, postępującego rozwoju technologicznego oraz nowych form świadczenia pracy, podporządkowanie jest i nadal będzie stanowić fundamentalną (kategorialną) cechę stosunku pracy, która decyduje o identyfikacji tego stosunku, odróżniając go od umów prawa cywilnego. Należy zgodzić się z T. Zielińskim, według którego zupełne wyłączenie kierownictwa pracodawcy, a z drugiej strony – podporządkowania pracownika w stosunkach pracy nie może wchodzić w grę⁴⁷. Jego zdaniem odejście od kryterium pracy podporządkowanej w ramach stosunku pracy podważałoby sens dalszego istnienia prawa pracy⁴⁸.

⁴⁷ T. Zieliński, *Problem rekodyfikacji prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 1999, nr 7, s. 12-13.

⁴⁸ T. Zieliński, *Umowy o zatrudnienie w aspekcie rekodyfikacji prawa pracy*, [w:] *Szczególne formy zatrudnienia*, red. Z. Kubot, Wrocław 2000, s. 57.

6. Aby jednak wzmocnić efektywność pracowniczego podporządkowania jako najważniejszej definicyjnej cechy stosunku pracy, która decyduje o jego tożsamości, należy postulować *de lege ferenda* doprecyzowanie w Kodeksie pracy uniwersalnego „trzonu” tego podporządkowania, którym jest uprawnienie pracodawcy (w imieniu którego działa przełożony) do konkretyzowania – w drodze wiążących poleceń – obowiązków pracowniczych. Podmiot zatrudniający może nie korzystać z tego uprawnienia, gwarantując pracownikowi daleko idącą autonomię i niezależność, ale kompetencja ta cały czas musi mu przysługiwać na gruncie stosunku pracy. Tylko takie ujęcie podporządkowania pozwala na wyznaczenie wyraźnej granicy pomiędzy stosunkiem pracy a stosunkami prawa cywilnego. Nie występuje ono bowiem w cywilnoprawnych stosunkach zatrudnienia, gdzie podmiot zlecający usługę nie posiada uprawnień w zakresie bieżącego konkretyzowania, w wiążący sposób, obowiązków wykonawcy usługi. Proponuję zatem uzupełnienie obowiązującej w art. 22 § 1 kp definicji stosunku pracy o sformułowanie, w myśl którego pracownik zobowiązuje się do wykonywania osobiście pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem uprawniającym do konkretyzacji – w drodze wiążących poleceń – obowiązków pracowniczych.

Bibliografia

Baran K.W. (red.), *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2020.

Boruta I., *W sprawie przyszłości prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 4.

Duraj T., *Ewolucja pracowniczego podporządkowania jako cechy konstrukcyjnej stosunku pracy w świetle przepisów prawa pracy*, [w:] *Księga jubileuszowa dedykowana Prof. Teresie Liszcz*, „Studia Iuridica Lublinensia”, vol. XXIV, 3, red. A. Kosut, W. Perdeus, Lublin 2015.

Duraj T., *Granice pomiędzy stosunkiem pracy a stosunkiem cywilnoprawnym – głos w dyskusji*, „Gdańsko-Lódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego” 2017, nr 7.

Duraj T., *Koncepcja „autonomicznego podporządkowania” – konflikt pomiędzy autonomią pracownika a jego podporządkowaniem pracodawcy*, [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, XIX Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – Poznań 15-17 maja 2013 r., Poznań 2014.

Duraj T., *Podporządkowanie pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w organizacjach*, Warszawa 2013

Fabre-Magnan M., *Le contrat de travail déini par son objet*, [w:] *Le travail en perspectives*, Paris 1998.

Gersdorf M., *Obejście prawa a pozorność w kontraktach menedżerskich*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 10.

Gersdorf M., *Umowa o pracę a umowa o dzieło i zlecenia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1993, nr 9.

- Hajn Z., *Glosa do wyroku SN z 16.12.1998 r.*, II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, poz. 177.
- Iwułski J., Sanetra W., *Kodeks pracy – komentarz*, Warszawa 1999.
- Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz*, Lex 2022.
- Baran K.W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018.
- Lewandowski H., Góral Z., *Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 12.
- Mroczkowski R., *Instytucja podporządkowania pracownika według polskiego kodeksu pracy. Zarys problematyki prawnej*, Lublin 1976.
- Piątkowski J., *Zagadnienia prawa stosunku pracy*, Toruń 2000.
- Salwa Z., Szubert W., Świącicki M., *Podstawowe problemy prawa pracy*, Warszawa 1957.
- Skąpski M., *Glosa do wyroku NSA z 5.12.2001 r.*, II SA 2091/01, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2003, nr 3.
- Supiot A., [w:] *Au-delà de l'emploi Transformation du travail et devenir du droit du travail. Rapport pour la Commission Européenne*, pod kierunkiem A. Supiot, Paris 1999.
- Supiot A., *Zatrudnienie pracownicze i zatrudnienie niezależne*, [w:] *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa 1999.
- Rączka K., *Stosunek pracy a cywilnoprawne umowy o świadczenie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 11.
- Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972.
- Szurgacz H., *Charakter prawny zatrudnienia członków zarządu w spółce akcyjnej*, „Acta Universitatis Wratislaviensis” 1995, nr 1770.
- Świątkowski A.M., *Przedmiot stosunku pracy. Rozważania de lege lata i de lege ferenda*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pod red. L. Florka, Ł. Pisarczyka, Warszawa 2011.
- Zieliński T., *Problem rekodyfikacji prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 1999, nr 7.
- Zieliński T., *Umowy o zatrudnienie w aspekcie rekodyfikacji prawa pracy*, [w:] *Szczególne formy zatrudnienia*, red. Z. Kubot, Wrocław 2000.