

Received: 25.08.2022  
Accepted: 3.09.2022  
Published: 30.09.2022

Roczniki Administracji i Prawa  
Annals of The Administration and Law  
2022, XXII, z. 3: s. 311-324  
ISSN: 1644-9126  
DOI: 10.5604/01.3001.0016.2434  
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Mariusz Lekston\*  
Nr ORCID 0000-0003-3574-9428

## PODSTAWY ZATRUDNIENIA „INNYCH OSÓB” PROWADZĄCYCH ZAJĘCIA DYDAKTYCZNE W SZKOLE WYŻSZEJ

### THE NATURE OF THE EMPLOYMENT OF “OTHER PERSONS” CONDUCTING CLASSES AT THE UNIVERSITY

**Streszczenie:** W kadrowym zasobie uczelni zasadniczą rolę pełnią nauczyciele akademicy, wykonujący obowiązki o charakterze dydaktycznym, badawczym lub organizacyjnym, w zależności od przynależności do określonej grupy stanowisk. Ustawodawca przewiduje także, że zajęcia dydaktyczne mogą prowadzić „inne osoby”, posiadające odpowiednie kompetencje i doświadczenie. Biorąc pod uwagę formy zatrudnienia, można przyjąć, że osoby te będzie łączyła z uczelnią umowa o charakterze cywilnoprawnym, względnie będą wykonywać czynności w ramach swojej działalności gospodarczej albo prowadzić zajęcia w związku ze statusem uczestnika szkoły doktorskiej. Analiza obowiązujących przepisów uzasadnia tezę, że pomimo różnic w formie zatrudnienia nauczycieli akademickich i „innych osób prowadzących zajęcia”, zbieżności można upatrywać w kontekście rygorów selekcyjnych oraz wpływu na ocenę jakości kształcenia w uczelni.

**Słowa kluczowe:** uczelnia, nauczyciel akademicki, inne osoby prowadzące zajęcia dydaktyczne, kompetencje dydaktyczne, jakość kształcenia

**Summary:** In the human resources of the university, the academic teachers has the essential role, perform duties of a teaching, research or organizational nature, depending on their membership in a certain group of positions. The legislator also stipulates that teaching may be carried out by “other persons” with appropriate competence and experience. Taking into account the forms of employment, it can be assumed that these persons will be connected

---

\* dr; Instytut Nauk Prawnych, Wyższa Szkoła Humanitas. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: [mariusz.lekston@humanitas.edu.pl](mailto:mariusz.lekston@humanitas.edu.pl)

with the university by a civil law contract, or they will perform activities within the framework of their business or conduct classes in connection with the status of a participant in a doctoral school. The analysis of the current legislation justifies the thesis that, despite the differences in the form of employment of academic teachers and “other persons” the convergence can be seen in the context of selection rigor and the impact on the assessment of the quality of education at the university.

**Keywords:** university, academic teacher, other persons conducting classes, teaching competencies, quality of education

## UWAGI OGÓLNE

Problem zadekretowany w tytule opracowania posiada istotne znaczenie przynajmniej w dwóch immanentnie powiązanych wymiarach podmiotowego aspektu funkcjonowania szkół wyższych. W pierwszym stanowi element dyferencjacji zatrudnienia w uczelni, implikując jednocześnie *a contrario* definicyjne ujęcie nauczyciela akademickiego, w drugim zaś wpływa na określenie potencjału kadrowego uczelni, podlegającego uwzględnieniu w ramach przyjętego normatywnie procesu oceny jakości kształcenia.

Dynamiczny rozwój szkolnictwa wyższego w latach 90. ubiegłego wieku, którego najbardziej widocznym elementem było tworzenie uczelni niepublicznych, a także towarzyszące mu szybkie tempo wzrostu współczynnika skolaryzacji wygenerowały w praktyce konieczność zwiększenia liczbowego grupy nauczycieli akademickich, stanowiących zasadniczy zasób kadrowy szkół wyższych. Procesowi temu sprzyjały także przyjęte w przepisach mechanizmy ograniczające dodatkowe zatrudnienie w ramach stosunku pracy poza uczelnią, stanowiącą dla nauczyciela akademickiego podstawowe miejsce pracy.

Normatywną podstawą do zdefiniowania osób prowadzących zajęcia w uczelni, zatrudnionych w niej poza stosunkiem pracy, jest art. 73 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce<sup>1</sup> (dalej: upswn), zgodnie z którym zajęcia są prowadzone przez nauczycieli akademickich zatrudnionych w danej uczelni posiadających kompetencje i doświadczenie pozwalające na prawidłową realizację zajęć oraz przez inne osoby, które posiadają takie kompetencje i doświadczenie. Konsekwentnie pojęcie „innych osób prowadzących zajęcia” występuje także w agregacie pojęciowym przepisów rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 27 września 2018 r. w sprawie studiów<sup>2</sup>, a także w regulacjach Polskiej Komisji Akredytacyjnej w zakresie oceny jakości kształcenia<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 574.

<sup>2</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 661; zob. § 9 ust. 1 pkt 6 oraz ust. 2 pkt 4; § 12 ust. 1 pkt 1, 2 i 4.

<sup>3</sup> Zob. załącznik do uchwały nr 4/2018 Polskiej Komisji Akredytacyjnej z dnia 13 grudnia 2018 r. – Statut Polskiej Komisji Akredytacyjnej (tekst ujednolicony uwzględniający zmiany wprowadzone uchwałami Pol-

Systemowa ocena zatrudnienia dla tak określonego zakresu podmiotowego wymaga przede wszystkim analizy w zakresie charakteru stosunku prawnego łączącego „inną osobę” z uczelnią. Biorąc jednocześnie pod uwagę fakt, że pragmatyczne normy upswn regulują zatrudnienie nauczycieli akademickich w ramach stosunku pracy, jako istotne jawi się zagadnienie porównania obu grup zatrudnionych w uczelni w kontekście przesłanek ich podmiotowo-przedmiotowego różnicowania.

## DELIMITACJA ZATRUDNIENIA NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO ORAZ INNYCH OSÓB PROWADZĄCYCH ZAJĘCIA

Tekstualna wykładnia przywołanego wyżej art. 73 ust. 1 upswn prowadzi do wniosku, że „inne osoby” uczestniczą w procesie dydaktycznym w uczelni obok nauczycieli akademickich. Tego rodzaju ujęcie opozycyjne uzasadnia tezę, że osoby te nie posiadają statusu nauczyciela akademickiego. W podmiotowym wymiarze normatywnym, zgodnie z art. 112 upswn, pracownikami uczelni są nauczyciele akademicy oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi. Należy jednak przyjąć, że tego rodzaju różnicowanie oparte jest na rodzaju pracy świadczonej na rzecz szkoły wyższej<sup>4</sup>, spełniając tym samym definicyjne walory dyferencjacji na podstawie kryterium podmiotowego szczególnego<sup>5</sup>. Gdy chodzi zaś o „inne osoby” prowadzące zajęcia, charakter wykonywanych czynności będzie tożsamy z jednym z zakresów obowiązków nauczyciela akademickiego, tj. kształceniem i wychowywaniem studentów lub uczestniczeniem w kształceniu doktorantów, o którym mowa w art. 115 ust. 1 upswn. Nie ulega zatem wątpliwości, że „inna osoba” prowadząca zajęcia nie może być zaliczona do grupy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Uwzględniając zbieżność zadań realizowanych przez te osoby oraz przez nauczycieli akademickich, kluczowym faktorem delimitacyjnym jawi się tu charakter zatrudnienia. Warunkiem posiadania statusu nauczyciela akademickiego jest nawiązanie z określoną osobą stosunku pracy, przy czym właściwą podstawę stanowi tu umowa o pracę, co wynika z art. 117 upswn. Warto przy tym dodać, że w związku z normą art. 248 ust. 1 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym<sup>6</sup>, pracownicy uczelni zatrudnieni w uczelniach na podstawie mianowania w dniu wejścia w życie upswn pozostają zatrudnieni w tej samej formie i na ten sam okres. Skoro warunkiem *sine qua non*

skiej Komisji Akredytacyjnej z dnia 18 lutego 2019 r., nr 1/2019 oraz z dnia 16 lutego 2022 r., nr 1/2022), gdzie w załączniku nr 2 do Statutu – Kryteria dokonywania oceny programowej w Kryterium 4 (Kompetencje, doświadczenie, kwalifikacje i liczebność kadry prowadzącej kształcenie oraz rozwój i doskonalenie kadry) używa się pojęć nauczycieli akademickich i innych osób prowadzących zajęcia ze studentami.

<sup>4</sup> K.W. Baran, [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 26.

<sup>5</sup> Zob. M. Lekston, *Dyferencjacja zatrudnienia w szkole wyższej. Analiza kryteriów*, SPPiPS 2010, s. 159 i n.

<sup>6</sup> Dz.U. z 2018 r., poz. 1669.

posiadania statusu nauczyciela akademickiego jest zatrudnienie danej osoby w ramach stosunku pracy, to przyjęcie wypada, że „inne osoby” prowadzące zajęcia łączyć będzie z uczelnią więź o charakterze niepracowniczym. Tego rodzaju opcja znajduje swoje uzasadnienie w argumentie *a contrario*, nadto walory wykładni funkcjonalnej wykluczają pozostawanie tych osób w stosunku pracy z uczelnią, bowiem wówczas ich zatrudnienie łączyłoby się z uzyskaniem statusu nauczyciela akademickiego. Powyższe upoważnia do konstatacji, że różnicowanie zatrudnienia nauczycieli akademickich oraz „innych osób” prowadzących zajęcia spełnia walory dyferencjacji w oparciu o kryterium podmiotowe ogólne po stronie zatrudnionego.

Spektrum form zatrudnienia niepracowniczego w polskim prawie pracy jest nader obszerne, obejmuje bowiem liczne formuły o zróżnicowanym charakterze prawnym. Opierając się na kryterium przynależności gałęziowej zatrudnienia oraz faktorach selekcyjnych typowych dla stosunku pracy, takich jak dobrowolność, osobistość i odpłatność oraz podporządkowanie pracownika i ryzyko pracodawcy, wyróżnia się w tym zakresie zatrudnienie niepracownicze o charakterze: cywilnoprawnym, administracyjnoprawnym, penalnoprawnym, ustrojowoprawnym, gospodarczoprawnym, handlowoprawnym, społecznoprawnym, socjalnoprawnym, naukowoprawnym, sportowoprawnym i agralnoprawnym<sup>7</sup>. Biorąc pod uwagę fakt, że zatrudnienie „innych osób” obejmuje w myśl przywołanego wyżej art. 73 ust. 1 pswn prowadzenie zajęć dydaktycznych, jako mające walor koherentny z tak ustalonym zakresem przedmiotowym, można wskazać więzi o charakterze cywilnoprawnym, gospodarczoprawnym, społecznoprawnym oraz naukowoprawnym<sup>8</sup>.

Zatrudnienie cywilnoprawne innych osób prowadzących zajęcia dydaktyczne w uczelni będzie opierać się na umowie o świadczenie usług, do której zgodnie z art. 750 Kodeksu cywilnego (dalej: k.c.)<sup>9</sup> stosować się będzie przepisy o zleceniu albo na umowie o dzieło. Względy o charakterze systemowym stanowić będą w tym kontekście podstawę do zdefiniowania rodzaju zadań dydaktycznych objętych treścią tych umów. Nie ulega wątpliwości, że co do zasady właściwą umową o cywilnoprawnym charakterze dla zatrudnienia „innej osoby” do prowadzenia zajęć będzie umowa o świadczenie usług, o której mowa w art. 750 k.c., nazywana w ujęciu praktycznym umową zlecenia. Umowa ta może posiadać zarówno odpłatny, jak i nieodpłatny charakter. Zastosowanie zaś umowy o dzieło przy zatrudnieniu cywilnoprawnym „innych osób” prowadzących zajęcia winno być warunkowane okolicznością kwalifikowania jej jako umowy rezultatu w rozumieniu art. 627 k.c., a także definicyjnymi walorami dzieła. Tego rodzaju okoliczności są uzasadnione potrzebą delimitacji umowy o dzie-

<sup>7</sup> Tak: K.W. Baran, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, tom I: Art. 1 – 113, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 45.

<sup>8</sup> Poza zakresem opracowania pozostawiono zatrudnienie o charakterze administracyjnoprawnym, bowiem w uczelni wiąże się ono z jednoczesnym pozostawianiem w stosunku pracy.

<sup>9</sup> Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1360).

ło od umowy o świadczenie usług, co szczególnie istotne w kontekście problematyki ubezpieczeń społecznych<sup>10</sup>. Dzieło jest rezultatem przyszłym, który dopiero ma zostać osiągnięty i nie istnieje w chwili zawarcia umowy, jest w niej jednak z góry przez strony oznaczony<sup>11</sup>. Oznaczenie dzieła w umowie polega na wykreowaniu pewnego abstrakcyjnego modelu (pierwowzoru) rezultatu, który strony danej umowy chcą osiągnąć, a pierwowzór ten charakteryzować się musi określonymi cechami, które powinien posiadać przyszły rezultat działań przyjmującego zamówienie<sup>12</sup>.

W tak przyjętym rozumieniu nie ulega wątpliwości, że zastosowanie umowy o dzieło w cywilnoprawnym zatrudnieniu niepracowniczym „innych osób”, prowadzących zajęcia w uczelni, będzie uzasadnione wówczas, gdy przedmiotem umowy jest wygłoszenie wykładów, stanowiących substrat o niematerialnym i nieucieleśnionym charakterze<sup>13</sup>. Warto jednak przy tym zwrócić uwagę, że objęty treścią umowy o dzieło wykład winien posiadać cechy utworu, a ten warunek spełnia tylko wykład naukowy o charakterze niestandardowym, niepowtarzalnym, wypełniający kryteria twórczego i indywidualnego dzieła naukowego, a nie posiadania charakteru odtwórczego, polegającego jedynie na wykonywaniu czynności wymagających określonej wiedzy i zdolności do jej przekazania<sup>14</sup>. Na marginesie wypada dodać, że poza zatrudnieniem w wymiarze zajęć dydaktycznych realizowanych w uczelni możliwe jest także zawarcie posiadającej cechy cywilnoprawnej umowy o przeniesienie majątkowych praw autorskich do utworu, z normatywną podstawą w ustawie z dnia 4 lutego 1994 roku o prawie autorskim i prawach pokrewnych<sup>15</sup>. Art. 41 i nast. tej ustawy uzasadniają tezę w zakresie różnicowania tak zdefiniowanej umowy od umowy o dzieło, w myśl której o ile przy zawarciu cywilnoprawnej umowy o dzieło aktywność wykonawcy przy wytworzeniu dzieła jest objęta treścią tej umowy, o tyle w przypadku umowy o przeniesienie majątkowych praw autorskich autor co do zasady dysponuje już utworem w rozumieniu przywołanej ustawy, a następnie na warunkach określonych w umowie przenosi na nabywcę majątkowe prawa autorskie do tego utworu.

Zatrudnienie „innej osoby” prowadzącej zajęcia dydaktyczne na uczelni może także odbywać się w ramach więzi niepracowniczej o charakterze gospodarczym, która cechuje się tym, że praca jest tu wykonywana przez indywidualny podmiot w ramach rejestrowanej pozarolniczej działalności gospodarczej prowadzonej na własny

<sup>10</sup> Umowa o dzieło nie stanowi co do zasady cywilnoprawnego tytułu do ubezpieczenia społecznego, a jedynie w przypadkach określonych w ustawie z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1009).

<sup>11</sup> A. Brzozowski, [w:] System Prawa Prywatnego, tom 7: *Prawo zobowiązań – część szczegółowa*, red. J. Rajska, Warszawa 2011, s. 384-385.

<sup>12</sup> W. Siuda, *Istota i zakres umowy o dzieło*, Poznań 1964, s. 18.

<sup>13</sup> Por. wyrok SN z 27 sierpnia 2013 r., II UK 26/13, Legalis.

<sup>14</sup> Wyrok NSA z 15 września 2022 r., II GSK 743/19, Legalis. Zob. też wyrok SN z 30 maja 2011 r., I PKN 429/00, Legalis; wyrok SN z 4 czerwca 2014 r., II UK 548/13, Legalis.

<sup>15</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 2509.

rachunek<sup>16</sup>. Tego rodzaju formuła występuje pod powszechnie przyjętą nazwą samozatrudnienia. W wymiarze formalnym podstawę zatrudnienia w analizowanym kontekście stanowić będzie co do zasady cywilnoprawna umowa o świadczenie usług, do której, zgodnie z art. 750 k.c., stosuje się przepisy o umowie zlecenia. Kwalifikacja gospodarczoprawna, a nie cywilnoprawna tak zdefiniowanej zależności zatrudnienia, jest uzasadniona w wymiarze podmiotowym statusem przedsiębiorcy po stronie podmiotu świadczącego usługę. Istotnym zagadnieniem jawi się w tym kontekście powiązanie zatrudnienia niepracowniczego o charakterze gospodarczoprawnym „innej osoby” prowadzącej zajęcia w szkole wyższej z przedmiotem prowadzonej przez przedsiębiorcę działalności gospodarczej. Zgodnie z art. 5 ust. 1 pkt 8 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej ewidencji i informacji o działalności gospodarczej i punkcie informacji dla przedsiębiorcy<sup>17</sup> wśród danych ewidencyjnych podlegających wpisowi przewiduje się także przedmiot wykonywanej działalności gospodarczej według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) na poziomie podklasy, w tym jeden przedmiot przeważającej działalności. Wypada zatem przyjąć, że przedmiot prowadzonej działalności wyznacza dla przedsiębiorcy zakres prowadzonej działalności gospodarczej, posiadając w tym kontekście immanentny związek z wykonywanymi czynnościami objętymi umowami zawieranimi w ramach tej działalności. Teza taka jest nadto uzasadniona względami normatywnymi przywołanej ustawy w zakresie obowiązku dokonywania stosownych zgłoszeń przez przedsiębiorcę w sytuacji zmian wpisu w CEIDG, w tym także w odniesieniu do rodzaju prowadzonej działalności. Należy jednak zaakcentować, że norma art. 73 ust. 1 upswn wymaga, aby to osoba prowadząca zajęcia dydaktyczne posiadała odpowiednie kompetencje i doświadczenie, co w zakresie zatrudnienia niepracowniczego o charakterze gospodarczoprawnym winno wiązać się z osobą przedsiębiorcy, a nie z zakresem przedmiotowym prowadzonej przez niego działalności gospodarczej. Walory ewidencyjne posiadają w tym zakresie charakter indyferentny dla zatrudnienia w uczelni. Ewentualne negatywne konsekwencje o charakterze administracyjnym czy karnym, związane z wykonywaniem w ramach działalności gospodarczej czynności wykraczających poza jej przedmiot, pozostaną bez wpływu na ważność i skuteczność umowy zawartej dla prowadzenia zajęć dydaktycznych w uczelni.

„Inną osobą” prowadzącą zajęcia w uczelni może być także osoba zatrudniona w formie niepracowniczej o charakterze naukowoprawnym. Tego rodzaju stosunki zatrudnienia charakteryzują się tym, że praca badawczo-dydaktyczna jest świadczona bez wynagrodzenia albo za ograniczoną odpłatnością, w celu uzyskania stopnia naukowego<sup>18</sup>. W podmiotowym wymiarze środowiska akademickiego chodzi tu o doktorantów, będą-

<sup>16</sup> Por. K. Walczak, [w:] System Prawa Pracy, tom VII: *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 298 i n.

<sup>17</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 541.

<sup>18</sup> Tak: Z. Góral, [w:] System Prawa Pracy, tom VII: *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 366 i n.

cych uczestnikami szkół doktorskich. Zgodnie z art. 201 ust. 5 upswn program kształcenia w szkole doktorskiej może przewidywać odbywanie praktyk zawodowych w formie prowadzenia zajęć lub uczestniczenia w ich prowadzeniu, w wymiarze nieprzekraczającym 60 godzin dydaktycznych rocznie. W odniesieniu do statusu doktoranta warto przy tym dodać, że w przypadku nieposiadania przez niego stopnia naukowego doktora otrzymuje on stypendium doktoranckie, o którym mowa w art. 209 upswn. Biorąc pod uwagę ogólną formułę prowadzenia zajęć lub uczestniczenia w ich prowadzeniu, należy przyjąć, że w oczywisty sposób koreluje ona z analizowanym zagadnieniem „innych osób” w rozumieniu art. 73 ust. 1 upswn. Jak wskazuje się w doktrynie<sup>19</sup>, określenie górnego limitu godzin na poziomie maksymalnie 60 wydaje się słuszne z kilku powodów. Przede wszystkim ta stosunkowo niewielka liczba godzin ma zagwarantować doktorantowi, że poza odbyciem praktyki powinien zajmować się głównie badaniami naukowymi. Trzeba też na to zagadnienie spojrzeć z drugiej strony. Chodzi mianowicie o to, że mówimy o osobie kształcącej się, czyli dopiero aspirującej do zdobycia stopnia naukowego. Uzasadnione wydaje się twierdzenie, że studenci powinni otrzymywać wiedzę od osób już w pełni wykształconych, zaś prowadzenie zajęć przez doktorantów powinno odbywać się raczej na zasadzie wyjątków.

Z szerokiego spektrum niepracowniczych form zatrudnienia jako możliwa do zastosowania w przypadku „innych osób” prowadzących zajęcia jawi się także więź o charakterze społecznoprawnym. *Differentia specifica* tej formuły to nieodpłatne świadczenie pracy *pro publico bono*<sup>20</sup>, a klasycznym przykładem zatrudnienia o takiej charakterystyce jest wolontariat<sup>21</sup>. Normatywną podstawą do zdefiniowania tego stosunku prawnego są przepisy ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie<sup>22</sup>. W związku z ograniczeniem podmiotów korzystających z pracy wolontariuszy należy przyjąć, że uczelnia działająca w oparciu o przepisy upswn, nadzorowana przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego<sup>23</sup>, mieści się w zakresie podmiotowym przepisu art. 42 ust. 1 pkt 3 przywołanej ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Zgodnie z art. 44 ust. 1 tej ustawy świadczenia wolontariuszy są wykonywane w zakresie, w sposób i w czasie określonych w porozumieniu z korzystającym. Porozumienie powinno zawierać postanowienie o możliwości jego rozwiązania. W sprawach nieuregulowanych w ustawie do przedmiotowych porozumień stosuje się przepisy k.c. (art. 44 ust. 5). Biorąc pod uwagę szeroki zakres działalności uczelni, wypada przyjąć, że zatrudnienie społecznoprawne wolontariusza może przewidywać także pro-

<sup>19</sup> M. Pyter, [w:] A. Balicki, M. Pyter, A. Zięba, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa 2021, Legalis.

<sup>20</sup> K.W. Baran, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 50.

<sup>21</sup> Por. A. Wypych-Żywicka, [w:] *System Prawa Pracy*, tom VII: *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 274 i n.

<sup>22</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1327.

<sup>23</sup> Aktualnie Ministra Edukacji i Nauki.

wadzenie zajęć dydaktycznych, co w wymiarze podmiotowym art. 73 ust. 1 upwn kwalifikować go będzie do grupy „innych osób”.

Niezależnie od tego, która z formuł zatrudnienia niepracowniczego „innych osób” prowadzących zajęcia zostanie zastosowana, konieczne będzie zachowanie jej cech, posiadających walor różnicujący w odniesieniu do stosunku pracy. W przeciwnym razie może powstać niebezpieczeństwo uzasadnionego zarzutu zatrudnienia w oparciu o formę niepracowniczą w warunkach stosunku pracy, co odnosi się zwłaszcza do więzi cywilnoprawnych oraz samozatrudnienia.

## ZATRUDNIENIE NIEPRACOWNICZE INNYCH OSÓB PROWADZĄCYCH ZAJĘCIA A OGRANICZENIE DODATKOWEGO ZATRUDNIENIA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

Biorąc pod uwagę szerokie spektrum podmiotowe „innych osób” prowadzących zajęcia dydaktyczne w uczelni, konieczne jest określenie relacji analizowanego zagadnienia do normy ograniczającej dodatkowe zatrudnienie w sferze szkolnictwa wyższego. Zgodnie z art. 125 ust. 1 upsw n nauczyciel akademicki zatrudniony w uczelni publicznej, która jest jego podstawowym miejscem pracy, może, za zgodą rektora, podjąć lub kontynuować dodatkowe zatrudnienie tylko u jednego pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową. Tego rodzaju formuła normatywna może być stosowana także w uczelni niepublicznej, gdy jej statut nie stanowi inaczej (art. 125 ust. 8 upsw n). Zasada zawarta w przywołanym przepisie uzasadnia sformułowanie co najmniej dwóch istotnych tez w obrębie zatrudnienia „innych osób” do prowadzenia zajęć dydaktycznych. Po pierwsze, zatrudnienie niepracownicze osoby, która pozostaje jednocześnie w stosunku pracy nauczyciela akademickiego w innej uczelni, podlegać będzie ograniczeniom wynikającym z art. 125 upsw n, co stanowi konsekwencję użycia przez ustawodawcę ogólnej formuły zatrudnienia poza podstawowym miejscem pracy, bez określenia jego charakteru, wspartą argumentem *lege non distinguente*. Z uwagi jednak na odmienny mechanizm normatywny, określony w art. 125 ust. 7 upsw n w odniesieniu do prowadzenia działalności gospodarczej, zasada ograniczenia dodatkowego zatrudnienia nie będzie stosowana w zakresie samozatrudnienia<sup>24</sup>. Po drugie, z uwagi na precyzyjnie zdefiniowany zakres podmiotowy osób podlegających ograniczeniom zatrudnienia w dodatkowym miejscu pracy, mechanizm art. 125 upsw n nie będzie dotyczył osób zatrudnionych w uczelni poza stosunkiem pracy, które zamierzają podjąć zatrudnienie w kolejnym podmiocie prowadzącym działalność dydaktyczną lub naukową, co znajduje swoje uzasadnienie w argumencie *exceptiones non sunt extendendae*<sup>25</sup>.

<sup>24</sup> Tak: K.W. Baran, [w:] *Akademickie prawo...*, s. 134.

<sup>25</sup> *Ibidem*, s. 133.



Odnosić się to będzie w oczywistym wymiarze do „innych osób” prowadzących zajęcia dydaktyczne, co uzasadnia charakter niepracowniczy ich więzi zatrudnienia.

## ZAKRES PRZEDMIOTOWY ZATRUDNIENIA NIEPRACOWNICZEGO INNYCH OSÓB PROWADZĄCYCH ZAJĘCIA

Z literalnego brzmienia normy art. 73 ust. 1 pswn można wnosić, że „inne osoby” zatrudnione w uczelni w formie niepracowniczej będą w ramach łączącego ich stosunku prawnego z uczelnią prowadzić zajęcia dydaktyczne. Dla rodzaju tych zajęć oraz formy kształcenia, w ramach których będą one realizowane, instruktoryjny charakter posiadać będzie treść czynności prawnej, powiązanej z zastosowaną formą zatrudnienia. Względny systemowy przywołanego przepisu uzasadniają opcję, że chodzi tu w szczególności o zajęcia dydaktyczne przewidziane w toku studiów, przy czym w oparciu o dyrektywy wykładni systemowej można przyjąć, że prowadzenie zajęć dydaktycznych może dotyczyć także innych form kształcenia, choćby w ramach szkoły doktorskiej czy studiów podyplomowych, albo rozmaitych projektów edukacyjnych czy szkoleń, realizowanych przez uczelnię. Jak już wyżej wspomniano, tego rodzaju zakres przedmiotowy wykazuje zbieżność z częścią zadań przewidzianych dla nauczycieli akademickich, którzy są zatrudniani w grupach pracowników dydaktycznych, badawczych lub badawczo-dydaktycznych. Zgodnie z art. 115 ust. 1 upswn w obrębie stanowisk dydaktycznych lub badawczo-dydaktycznych nauczyciel akademicki jest zobowiązany do kształcenia i wychowywania studentów lub uczestniczenia w kształceniu doktorantów. Wypada przy tym rozważyć, czy związanie zatrudnienia „innych osób” w uczelni z prowadzeniem zajęć wyklucza przy tym ich zatrudnienie obejmujące inne rodzaje aktywności, zwłaszcza w obszarze badawczym. Odwołując się do dyrektywy interpretacyjnej *in dubio pro libertate*, jako zasadna jawi się teza o możliwym zatrudnieniu niepracowniczym innych niż nauczyciele akademicy osób także w szerszym spektrum przedmiotowym. W aspekcie praktycznym tego rodzaju stosunki prawne mogą być uzasadnione nadto koniecznością włączenia do działalności badawczej osób niezwiązanych z uczelnią stosunkiem pracy, a reprezentujących pożądany z punktu widzenia założeń projektowych profil naukowy. Tego rodzaju podmiotowe konstrukcje prawne będą także koherentne z podkreślaną w środowisku akademickim potrzebą współpracy pomiędzy uczelniami czy jednostkami naukowymi.

Fakt, że ustawodawca koncentruje się w kontekście zatrudnienia „innych osób” na działalności dydaktycznej, uzasadnione jest kontekstem normatywnym art. 73 ust. 1 upswn. Chodzi tu bowiem o zdefiniowanie zasobu kadrowego uczelni, podlegającego weryfikacji i ocenie w zakresie przewidzianych mechanizmów w obrębie działalności szkół wyższych. Mam tu na myśli zwłaszcza tzw. wymóg proporcji godzin, o którym mowa w art. 73 ust. 2 upswn oraz ocenę programową jakości kształcenia przeprowadzaną w uczelni przez Polską Komisję Akredytacyjną.

Zgodnie z art. 73 ust. 2 upswn w ramach programu studiów o profilu praktycznym co najmniej 50% godzin zajęć prowadzonych jest przez nauczycieli akademickich zatrudnionych w tej uczelni jako podstawowym miejscu pracy, zaś w ramach studiów o profilu ogólnoakademickim co najmniej 75% godzin zajęć prowadzonych jest przez nauczycieli akademickich zatrudnionych w tej uczelni jako podstawowym miejscu pracy. Nie ulega wątpliwości, że odpowiednio 50% godzin zajęć na studiach o profilu praktycznym oraz 25% godzin zajęć na studiach o profilu ogólnoakademickim może być realizowanych przez osoby zatrudnione w uczelni poza podstawowym miejscem pracy. Z argumentu *lege non distinguente* można wnosić, że w grupie tej będą mieścić się nauczyciele akademicy zatrudnieni w uczelni na zasadzie dodatkowego miejsca pracy, a także „inne osoby” prowadzące zajęcia dydaktyczne na podstawie niepracowniczych form zatrudnienia.

W kontekście oceny programowej jakości kształcenia w uczelni normy upswn, a także przepisy statutowe Polskiej Komisji Akredytacyjnej uwzględniają w tym zakresie potencjał kadrowy szkoły wyższej. Zgodnie z art. 242 ust. 2 pkt 2 upswn, przeprowadzając ocenę programową, bierze się w szczególności pod uwagę kadrę dydaktyczną i naukową. Brak różnicowania w tym zakresie nauczycieli akademickich i „innych osób” zatrudnionych stanowi podstawę do sformułowania wniosku, że także „inne osoby” prowadzące zajęcia będą mieścić się w zakresie podmiotowym kadry dydaktycznej. Tego rodzaju pogląd znajduje swoje uzasadnienie w regulacjach PKA, gdzie literalnie w wymiarze oceny kadry uczelni wskazuje się na „inne osoby prowadzące zajęcia dydaktyczne”.

Odnosząc się do walorów dyferencyjnych zatrudnienia nauczycieli akademickich oraz „innych osób” w zakresie obowiązków dydaktycznych, godzi się podkreślić, że przy tożsamości przedmiotowej wykonywanych czynności konieczne będzie respektowanie elementów różnicujących zatrudnienie w ramach stosunku pracy oraz w ramach form niepracowniczych. Prowadzenie zajęć dydaktycznych przez nauczyciela akademickiego jest w istocie jedynym elementem podlegającym wymiarowaniu w zakresie jego zadaniowego czasu pracy<sup>26</sup> w rozumieniu art. 127 upswn. Ustawodawca określa tu jednocześnie maksymalny wymiar zajęć dydaktycznym w postaci pensum rocznego, odnosząc go do poszczególnych grup pracowników i stanowisk. Z uwagi na związenie formuły pensum dydaktycznego z zatrudnieniem nauczyciela akademickiego należy przyjąć, że tego rodzaju ograniczenia nie będą obowiązywały w przypadku „innych osób” prowadzących zajęcia, z wyjątkiem zatrudnienia o charakterze naukowoprawnym, o czym mowa wyżej. *Per analogiam* można różnicować w oparciu o formę zatrudnienia kontekst określania planu tych zajęć w ujęciu temporalnym oraz ich zakresu przedmiotowego (z zastrzeżeniem zgodności w odniesie-

<sup>26</sup> Na ten temat zob.: M. Latos-Miłkowska, *Czas pracy nauczycieli akademickich*, [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015, s. 448 i n.; M. Lekston, *Autonomiczny charakter zadaniowego czasu pracy nauczyciela akademickiego*, SPPiPS 2021, z. 4, s. 325 i n.

niu do reprezentowanej specjalności), gdzie w relacji z nauczycielem akademickim właściwy organ uczelni będzie korzystał z uprawnień kierowniczych pracodawcy, zaś w odniesieniu do „innej osoby” prowadzącej zajęcia tego rodzaju okoliczności będą ustalane drogą wzajemnego porozumienia<sup>27</sup>. W znaczeniu uniformizującym można przy tym traktować z kolei jednakowe związanie programem kształcenia przy wykonywaniu obowiązków dydaktycznych zarówno nauczycieli akademickich, jak i innych osób prowadzących zajęcia. Należy bowiem zauważyć, że programy dla poszczególnych przedmiotów ujętych w planie studiów objęte są ogólną koncepcją kształcenia, a możliwości jej zmian są w przepisach obowiązującego prawa ograniczone.

## ZAGADNIENIE KWALIFIKACJI W ZATRUDNIENIU NIEPRACOWNICZYM W SZKOLE WYŻSZEJ

Zgodnie z art. 73 ust. 1 upswn „inne osoby” prowadzące zajęcia powinny posiadać kompetencje i doświadczenie, pozwalające na prawidłową realizację tych zajęć. W związku z brakiem definicji użytych w tym kontekście pojęć jako zasadna jawi się potrzeba ich zdekodowania, a w szczególności ustalenie ich relacji z rygorami selekcyjnymi przewidzianymi dla nauczyciela akademickiego.

W myśl art. 113 upswn, nauczycielem akademickim może być osoba, która: posiada kwalifikacje określone w ustawie i statucie; nie została ukarana karą dyscyplinarną, o której mowa w art. 276 ust. 1 pkt 7 i 8 upswn; spełnia wymagania, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 1-3 upswn. Tak określone wymogi ujęte w ramach rygorów selekcyjnych koncentrują się na posiadaniu określonego tytułu lub stopnia naukowego albo tytułu zawodowego, w zależności od stanowiska, nadto odnoszą się do posiadania pełnej zdolności do czynności prawnych, pełni praw publicznych, niekaralności za przewidziane rodzaje przestępstw, czy braku orzeczonej kary dyscyplinarnej, wyłączającej możliwość wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego. Biorąc pod uwagę wyodrębnione w literaturze przedmiotu<sup>28</sup> wymagania kwalifikacyjne, można stwierdzić, że te określone w akademickim prawie zatrudnienia odnoszą się do szczególnej zdolności pracowniczej oraz kwalifikacji zawodowych. W zakresie definicyjnych walorów kwalifikacji nauczyciela akademickiego wyrażono w doktrynie pogląd, w myśl którego mają one charakter obiektywny, sprawdzalny i dający się potwierdzić formalnymi dokumentami, ale też mogą stanowić kategorię oceną w postaci „znaczących osiągnięć”<sup>29</sup>. Choć w wymiarze normatywnym kwalifikacje nauczyciela akademickiego nie obejmują standardu moralno-osobowościowego, to wydaje się, że tego rodzaju okoliczności mają

<sup>27</sup> W przypadku doktorantów można założyć quasi-uprawnienia kierownicze, wynikające z aspektów organizacyjnych szkoły doktorskiej.

<sup>28</sup> K. Stefański, [w:] *System Prawa Pracy*, tom IV: *Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy*, red. Z. Góral, Warszawa 2017, s. 440.

<sup>29</sup> A. Bocheńska, [w:] *Akademickie prawo...*, s. 32.

w tym kontekście znaczenie, bowiem z uwagi na konstrukcję odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczyciela akademickiego jest on w istocie zobowiązany do zachowania w życiu zawodowym i prywatnym najwyższych standardów etycznych i moralnych<sup>30</sup>.

Z uwagi na ujęcie tak rozumianych kwalifikacji w pragmatycznym wymiarze rygorów selekcyjnych w stosunku do nauczyciela akademickiego powstaje pytanie, czy tego rodzaju mechanizm będzie tożsamy z wymogiem kwalifikacji i doświadczenia „innych osób”, pozwalających na prawidłową realizację zajęć. Choć względy formalne, a także odmienność charakteru zatrudnienia nauczycieli akademickich oraz „innych osób” prowadzących zajęcia mogłyby uzasadniać tezę o braku tożsamości używanych przez ustawodawcę pojęć, to bardziej przekonujące jawi się zastosowanie mechanizmu właściwie rozumianej analogii. Tego rodzaju pogląd może być uzasadniony w wymiarze systemowym uniformizmem ról, które w tej części działalności uczelni, polegającej na kształceniu, będą pełniły wszystkie osoby prowadzące zajęcia dydaktyczne. Można także przyjąć, że rola ta może być postrzegana w wymiarze publicznoprawnym, gdzie jako indyferentną można traktować formę zatrudnienia.

Z oczywistych względów tak zdefiniowane tezy nie będą obligatoryjnie odnosić się do szczegółowych kwalifikacji, które przewiduje się w zakresie zatrudnienia nauczycieli akademickich na określonych stanowiskach w rozumieniu art. 116 upswn, zwłaszcza w kontekście stopni i tytułów naukowych. Można przy tym postulować, by w myśl zasady równego traktowania w zatrudnieniu uczelnie przyjmowały określone rozwiązania regulaminowe, które w transparentny sposób będą określać wymogi kwalifikacyjne w stosunku od osób zatrudnianych do prowadzenia zajęć w formach niepracowniczych, zwłaszcza cywilnoprawnych i gospodarczoprawnych. Posiadanie odpowiednich kwalifikacji i doświadczenia „innych osób” prowadzących zajęcia w uczelni uwzględnia się w ramach oceny programowej jakości kształcenia. Polska Komisja Akredytacyjna wyraziła w tym kontekście pogląd, w myśl którego „Przekazanie wiedzy adekwatnej zarówno do stopnia zawansowanego, jak i do zakresu pogłębionego w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 226), wymaga adekwatnych kompetencji, które uzyskiwane są – najczęściej – w drodze osiągnięcia kolejnych etapów rozwoju naukowego nauczyciela akademickiego”. W przypadku kształcenia na profilu praktycznym, w szerszym zakresie niż w przypadku profilu ogólnoakademickiego, adekwatne kompetencje mogą być uzyskane w drodze gromadzenia doświadczenia zawodowego poza uczelnią.

## PODSUMOWANIE

W szerokim spektrum osób wykonujących obowiązki dydaktyczne w uczelni ustawodawca *explicite* wyodrębnia nauczycieli akademickich oraz „inne osoby”

<sup>30</sup> Ibidem, s. 31.

prowadzące zajęcia dydaktyczne. Biorąc pod uwagę uwarunkowania formalne, faktorem różnicującym jest w tym aspekcie charakter zatrudnienia w stosunku pracy albo na podstawie niepracowniczej, o zróżnicowanym charakterze prawnym, co spełnia definicyjne walory dyferencjacji. Pogłębiona analiza statusu zatrudnienia „innych osób” prowadzi do wniosku, że przy zachowaniu odrębności można także wskazać zakresy o charakterze tożsamym, w szczególności gdy analiza ta jest dokonywana przez pryzmat misji i zadań uczelni w systemie szkolnictwa wyższego, a także oceny jakości kształcenia.

## Bibliografia

### Literatura

Baran K.W., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, tom I: *Art. 1 – 113*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020.

Baran K.W., [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020.

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

Brzozowski A., [w:] *System Prawa Prywatnego*, tom 7: *Prawo zobowiązań – część szczegółowa*, red. J. Rajski, Warszawa 2011.

Góral Z., [w:] *System Prawa Pracy*, tom VII: *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015.

Latos-Miłkowska M., *Czas pracy nauczycieli akademickich*, [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015.

Lekston M., *Dyferencjacja zatrudnienia w szkole wyższej. Analiza kryteriów*, SPPiPS 2010.

Lekston M., *Autonomiczny charakter zadaniowego czasu pracy nauczyciela akademickiego*, SPPiPS 2021, z. 4.

Pyter M., [w:] A. Balicki, M. Pyter, A. Zięba, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa 2021, Legalis.

Siuda W., *Istota i zakres umowy o dzieło*, Poznań 1964.

Stefański K., [w:] *System Prawa Pracy*, tom IV: *Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy*, red. Z. Góral, Warszawa 2017.

Walczak K., [w:] *System Prawa Pracy*, tom VII: *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015.

Wypych-Żywicka A., [w:] *System Prawa Pracy*, tom VII: *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015.

**Akty normatywne**

Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1009).

Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce ( tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 574).

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1360).

Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1327).

Ustawa z dnia 3 lipca 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 2018 r., poz. 1669).

Ustawa z dnia 4 lutego 1994 roku o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 2509).

Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej ewidencji i informacji o działalności gospodarczej i punkcie informacji dla przedsiębiorcy (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 541).

Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 27 września 2018 r. w sprawie studiów (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 661).

Załącznik do uchwały nr 4/2018 Polskiej Komisji Akredytacyjnej z dnia 13 grudnia 2018 r. – Statut Polskiej Komisji Akredytacyjnej (tekst ujednoczony uwzględniający zmiany wprowadzone uchwałami Polskiej Komisji Akredytacyjnej z dnia 18 lutego 2019 r., nr 1/2019 oraz z dnia 16 lutego 2022 r., nr 1/2022)

**Orzecznictwo**

Wyrok SN z 27 sierpnia 2013 r., II UK 26/13, Legalis.

Wyrok NSA z 15 września 2022 r., II GSK 743/19, Legalis.

Wyrok SN z 30 maja 2011 r., I PKN 429/00, Legalis.

Wyrok SN z 4 czerwca 2014 r., II UK 548/13, Legalis.