

MARIUSZ WIECZOREK

Wybrane problemy przepisów o czasie pracy pracowników naukowo-dydaktycznych

Selected Problems of Regulations Concerning the Scientific
and Teaching Staff Time of Work

WPROWADZENIE

Ustawowa definicja czasu pracy zawarta jest w art. 128 § 1 kodeksu pracy¹ i stanowi, że jest nim czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Zasadniczo czas pracy regulują przepisy działu szóstego kodeksu pracy („Czas pracy”) oraz niektóre inne przepisy kodeksu, np. art. 203. Jednak przepisy normujące czas pracy zawarte w kodeksie pracy nie stanowią jedynej poświęconej temu zagadnieniu regulacji w obowiązującym ustawodawstwie pracy. W szeregu aktów normatywnych o randze ustawy znajdują się przepisy, które również dotyczą przedmiotowego zagadnienia, przy czym zakres jego unormowania jest niejednorodny. Z jednej strony czas pracy jest normowany w pewnym zakresie w tzw. pragmatykach pracowniczych², z drugiej zaś poczesne miejsce w sferze regulacji czasu pracy zajmuje ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 roku o czasie pracy kierowców³, która reguluje wyłącznie zagadnienia związane z czasem pracy. Wspólne dla pragmatyk pracowniczych oraz ustawy o czasie pracy kierowców jest to, że w zakresie nieunormowanym tymi ustawami stosuje się przepisy kodeksu pracy.

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku. Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 1998 roku, Nr 21, poz. 94 ze zm.

² Pragmatyki z reguły dość kompleksowo normują stosunki pracy objętych nimi grup zatrudnionych, a w szczególności wymogi kwalifikacyjne, podstawy nawiązania stosunku pracy oraz specyficzne prawa i obowiązki pracowników.

³ T.j. Dz.U z 2012 roku, poz. 1155 ze zm.

W praktyce stosowania przepisów o czasie pracy zawartych w pragmatykach pracowniczych powstają wątpliwości związane z ustaleniem, w jakim stopniu przepisy szczególne wyłączają stosowanie kodeksowej regulacji czasu pracy wobec danej grupy zawodowej. Wątpliwości na tym tle powstają choćby w przypadku nauczycieli⁴ czy sędziów⁵. Również fragmentaryczne unormowanie aspektu czasu pracy nauczycieli akademickich zawarte w ustawie z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym⁶ jest przyczyną wielu wątpliwości, czego dowodem jest zróżnicowane potraktowanie przedmiotowej materii w regulaminach pracy szkół wyższych.

Nauczyciele akademicy to grupa zawodowa, którą zgodnie z art. 108 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym tworzą:

- pracownicy naukowo-dydaktyczni,
- pracownicy dydaktyczni,
- pracownicy naukowci,
- dyplomowani bibliotekarze oraz dyplomowani pracownicy dokumentacji i informacji naukowej.

W niniejszym artykule podjęty zostanie problem czasu pracy nauczycieli akademickich wykonujących pracę naukowo-dydaktyczną, co oznacza, że poza jego zakresem pozostanie kwestia czasu pracy dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej⁷.

O doniosłości znaczenia przepisów o czasie pracy świadczy fakt, że w art. 66 ust. 2 *in fine* Konstytucji RP⁸ jest mowa o tym, że maksymalne normy czasu pracy określa ustawa. Oznacza to, że ustawodawca w drodze ustaw zwykłych określa „ilość” czasu, którym może dysponować pracodawca w konsekwencji nawiązania stosunku pracy.

Czas pracy nierozzerwalnie wiąże się z konstytutywną cechą stosunku pracy, którą jest podporządkowanie pracownika pracodawcy co do czasu pracy. Zgodnie z definicją stosunku pracy zawartą w art. 22 § 1 kodeksu pracy, przez nawiązanie

⁴ Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela, t.j. Dz.U. z 2006 roku, Nr 97, poz. 674 ze zm.

⁵ Ustawa z dnia 27 lipca 2001 roku – Prawo o ustroju sądów powszechnych, Dz.U., Nr 98, poz. 1070 ze zm.

⁶ T.j. Dz.U. z 2012 roku, poz. 572 ze zm. (dalej w skrócie: u.p.s.w.).

⁷ Zgodnie z art. 130 ust. 7 u.p.s.w. obowiązkowy wymiar czasu pracy nauczycieli akademickich, będących dyplomowanymi bibliotekarzami oraz dyplomowanymi pracownikami dokumentacji i informacji naukowej, wynosi 36 godzin tygodniowo. Szczegółność regulacji czasu pracy wskazanych grup pracowników uczelni polega na tym, że ich norma tygodniowa nie jest normą przeciętną. Oznacza to, że mogą wykonywać pracę przez sześć dni w tygodniu i że stosuje się do nich przepis k.p. o przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. W sześciodniowym tygodniu pracy nie mogą jednak pracować więcej niż 36 godzin, chyba że zachodzą okoliczności uzasadniające pracę w godzinach nadliczbowych.

⁸ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. z 1997 roku, Nr 78, poz. 483 ze zm.

stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy oraz w czasie i w miejscu wskazanym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Z przywołanym przepisem wiąże się szereg regulacji określających zwierzchnie uprawnienia pracodawcy względem pracownika co do takich zagadnień, jak określanie systemów i rozkładów pracy, organizowania pracy w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Pracodawca nie ma jednak pełnej swobody w określaniu czasu pracy pracowników, jako że musi uwzględniać obowiązujące w tej mierze przepisy prawa pracy, spośród których największe znaczenie mają regulacje zamieszczone w dziale szóstym kodeksu pracy, ale także w przepisach szczególnych. Nie powinna budzić wątpliwości teza, że właśnie w aspekcie czasu pracy bardzo silnie realizuje się funkcja ochronna prawa pracy.

Na decyzję o naukowej refleksji nad czasem pracy pracowników naukowo-dydaktycznych złożyło się kilka przyczyn. Pierwszą z nich jest brak poświęconych wyłącznie temu zagadnieniu opracowań naukowych, nieprecyzyjna regulacja prawna obowiązująca w tym obszarze i wreszcie wynikające z niejasnych przepisów problemy szkół wyższych z określaniem systemu czasu pracy nauczycieli akademickich.

SYSTEM CZASU PRACY NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

Regulacja czasu pracy nauczycieli akademickich zawarta w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym jest bardzo skromna i ogranicza się do dwóch artykułów – 130 i 131, spośród których drugi dotyczy wycinkowego aspektu czasu pracy, to jest dopuszczalności pracy w godzinach ponadwymiarowych.

Zgodnie z art. 130 ust. 1 u.p.s.w. czas pracy nauczyciela akademickiego⁹ jest określony zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych. Uzasadnia to postawienie pytania, w jakim systemie czasu pracy zatrudnieni są nauczyciele akademicy i jak postanowienia regulaminów pracy uczelni wyższych powinny czynić zadość obowiązkowi wynikającemu z treści art. 104¹ § 1 pkt. 4 k.p., zgodnie z którym to właśnie regulamin pracy określa systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe. Z brzmienia przywołanego przepisu wynika przy tym, że w treści regulaminu pracy stosowne postanowienia nie tylko mogą, ale wręcz muszą się znaleźć¹⁰. Kodeks pracy przewiduje co prawda również inny sposób określenia systemów, rozkładów czasu pracy oraz

⁹ W celu uniknięcia wielokrotnego posługiwania się pojęciem „pracownik naukowo-dydaktyczny” będę używał terminu „nauczyciel” lub „nauczyciel akademicki” w znaczeniu zawężonym do pracownika naukowo-dydaktycznego.

¹⁰ Por. J. Skoczyński, *Regulamin pracy*, [w:] *Źródła prawa pracy*, pod. red. L. Florka, Warszawa 2001, s. 155.

okresów rozliczeniowych. Zgodnie z art. 150 § 1 k.p. mogą one zostać ustalone w układzie zbiorowym pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. W praktyce funkcjonowania szkolnictwa wyższego w Polsce, z uwagi na przepisy o minimum kadrowym¹¹ oraz obowiązek wprowadzenia regulaminu pracy przez pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników, niemal każda szkoła wyższa jest obowiązana do przyjęcia regulaminu pracy, co oznacza, że forma obwieszczenia, jako aktu określającego systemy i rozkład czasu pracy, nie jest stosowana. Z kolei z uwagi na niewielkie tradycje i brak skuteczności związków zawodowych w szkolnictwie wyższym praktycznie nie występują układy zbiorowe pracy jako źródła prawa pracy regulujące prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Tabela 1. Wyciąg właściwych przepisów z kilku szkół wyższych stanowiący egzemplifikację¹² sposobu, w jaki polskie szkoły wyższe wywiązują się z ustawowego obowiązku przewidzianego w treści art. 104¹ § 1 pkt 4 k.p.

Lp.	Nazwa uczelni	Postanowienia regulaminu pracy w zw. z art. 104 ¹³ § 1 pkt. 4 k.p.
1	Uniwersytet Warszawski	§ 8 1. Czas pracy nauczycieli akademickich jest określony zakresem ich obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych. 2. Pensum dydaktyczne nauczycieli akademickich określa Senat Uniwersytetu na podstawie przepisów Ustawy ¹⁴ .
2	Uniwersytet Wrocławski	§ 13 1. Czas pracy nauczyciela akademickiego określony jest zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych. 2. Nauczyciele akademicy zatrudnieni na stanowisku profesora zwyczajnego, profesora nadzwyczajnego, profesora wizytującego, docenta, adiunkta, asystenta, starszego wykładowcy, wykładowcy i lektora objęci są zadaniowym systemem czasu pracy ¹⁵ .

¹¹ Jednym z warunków prowadzenia przez podstawową jednostkę organizacyjną uczelni kierunku studiów jest zatrudnienie co najmniej dziewięciu nauczycieli akademickich. Mając na uwadze konieczność zapewnienia obsługi administracyjnej i technicznej oraz prowadzenie z reguły kilku kierunków studiów, niemal nie występują w Polsce uczelnie wyższe, które zatrudniają mniej niż 20 pracowników.

¹² Z uwagi na ramy artykułu przedstawione zostały fragmenty zaledwie kilku regulaminów pracy, których regulaminy pracy w przedstawianym zakresie są reprezentatywne dla szkolnictwa wyższego.

¹³ <https://portal.uw.edu.pl/documents/35635/6131744/REGULAMIN+PRACY.pdf>.

¹⁴ www.ing.uni.wroc.pl/teksty/files/regulamin_pracy.pdf.

3	Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej	5. Ustala się następujące systemy i rozkład czasu pracy oraz godziny pracy: 1) nauczyciele akademicy mają nieunormowany czas pracy, który regulowany jest ich obowiązkami dydaktycznymi, naukowymi i organizacyjnymi ¹⁵ .
4	Uniwersytet Jagielloński	§ 1 1. Regulamin ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracowników i pracodawcy. 2. Przepisy regulaminu pracy mają zastosowanie do wszystkich pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, zatrudnionych w Uniwersytecie Jagiellońskim, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko ¹⁶ .
5	Politechnika Warszawska	§ 8 2. Pozostawianie do dyspozycji pracodawcy w Politechnice Warszawskiej lub innym miejscu przeznaczonym do wykonywania pracy ma miejsce od momentu podpisania listy obecności przez pracownika. Nie dotyczy to pracowników, o których mowa w § 2 pkt. 1–3 [to jest nauczycieli akademickich – M. W.]. 5. Czas pracy pracowników, o których mowa w § 2 ust. 3 pkt. 1–3 reguluje ustawa (o szkolnictwie wyższym) ¹⁷ .

Jak pokazują wyciągi z regulaminów szkół wyższych, najczęstszym sposobem określenia systemu czasu pracy jest powtórzenie bądź odesłanie stosownych przepisów u.p.s.w. Równocześnie jednak system ten bywa określany jako zadaniowy bądź nienormowany. Zaskakująca jest treść regulaminu pracy Uniwersytetu Jagiellońskiego, który nie obejmuje pracowników naukowo-dydaktycznych¹⁸.

Punktem wyjścia do dalszych rozważań jest wyjaśnienie znaczenia zwrotów: „system czasu pracy”, „rozkłady czasu pracy” oraz „okresy rozliczeniowe czasu pracy”¹⁹. Zwrot „system czasu pracy” pojawia się w tytule rozdziału IV działu szóstego kodeksu, który brzmi: „Systemy i rozkłady czasu pracy”. M. Rycak proponuje rozumienie systemu czasu pracy jako zbioru norm prawnych regulujących dopuszczalny wymiar czasu pracy i zasad jego rozłożenia w skali doby i tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym²⁰. Analiza przepisów działu szóstego kodeksu pracy pozwala na wyróżnienie następujących systemów czasu pracy:

¹⁵ www.umcs.lublin.pl/images/media/Akty.prawne/REGULAMIN.PRACY.pdf.

¹⁶ www.uj.edu.pl/documents/54627/92379db4-5a5b-441a-85bd-aad317a17272.

¹⁷ www.bip.pw.edu.pl/Wewnetrzne-akty-prawne/Regulaminy/Regulamin-pracy-w-Politechnice-Warszawskiej.

¹⁸ Nie są oni również objęci układem zbiorowym pracy.

¹⁹ Z uwagi na ramy artykułu nie zostanie przeprowadzona szczegółowa analiza tych pojęć, a jedynie zostaną wskazane poglądy przedstawicieli doktryny.

²⁰ M.B. Rycak, *Wymiar i rozkład czasu pracy*, Warszawa 2008, s. 62.

- systemu podstawowego²¹,
- systemu równoważnego,
- systemu pracy w ruchu ciągłym,
- systemu przerywanego,
- systemu skróconego tygodnia pracy,
- systemu pracy weekendowej,
- systemu skróconego czasu pracy²².

Jak dotąd w literaturze przedmiotu nie została definitywnie rozstrzygnięta – bo w zasadzie nie stała się przedmiotem pogłębionej analizy – kwestia rodzaju systemu czasu pracy nauczycieli akademickich. W nielicznych wypowiedziach przedstawicieli doktryny na ten temat można wskazać dwie zasadnicze interpretacje. I tak w komentarzu do art. 130 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym W. Sanetra stwierdził, że co do zasady czas pracy nauczycieli akademickich stanowi odmianę zadaniowego czasu pracy²³. Z tezy tej wynika postulat, by przy wyznaczaniu ich zakresu obowiązków stosować regułę ustalania ich w taki sposób, by ich wykonanie było możliwe w ramach wymiaru czasu pracy wynikającego z norm określonych w art. 129 k.p.²⁴ Oznacza to, że zadania nauczyciela akademickiego powinny zostać określone w taki sposób, by czas pracy nie przekraczał 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

Stanowisko dalej idące zajął W. Uziak, który uznał, że cechy organizacji pracy, charakterystyczne dla zadaniowego czasu pracy, spełniają systemy przewidziane w pragmatykach odnoszących się do sędziów, prokuratorów, nauczycieli i nauczycieli akademickich²⁵.

Stoję na stanowisku, że system pracy nauczycieli nie jest ani odmianą zadaniowego czasu pracy, ani tym bardziej zadaniowym systemem czasu pracy, jakkolwiek nie budzi moich wątpliwości, że jest najbardziej zbliżony do zadaniowego czasu pracy. W celu wskazania różnic, ale i pewnych podobieństw, pomiędzy

²¹ Warto w tym miejscu podkreślić, że o systemie podstawowego czasu pracy stanowią nie przepisy rozdziału IV działu szóstego czasu pracy, ale przepisy rozdziału I zatytułowanego „Przepisy ogólne”, poświęconego czasowi pracy.

²² Por. T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2004, s. 328. Bliższe przedstawienie specyfiki wyszczególnionych systemów czasu pracy wykracza poza ramy niniejszego opracowania.

²³ W. Sanetra, *Komentarz do art. 130 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, lex.online.wolterskluwer.pl (dostęp: 20.11.2013).

²⁴ *Ibidem*.

²⁵ W. Uziak, *Komentarz do art. 140 Kodeksu pracy*, lex.online.wolterskluwer.pl (dostęp: 20.11.2013). Również Ł. Pisarczyk uznaje, że nauczyciele akademicy są zatrudnieni w systemie zadaniowego czasu pracy, co zdaniem autora wprost wynika z art. 130 ust. 1 u.p.s.w. Por. Ł. Pisarczyk, *Komentarz do art. 140 Kodeksu pracy*, lex.online.wolterskluwer.pl (dostęp: 20.11.2013). Podobnie uważa S. Driczinski, który uznaje, że zadaniowy czas pracy może być stosowany do pracowników naukowo-dydaktycznych. Por. S. Driczinski, *Stosowanie definicji czasu pracy w czasie pracy określonym wymiarem zadań – artykuł dyskusyjny*, „PiZS” 2001, nr 2 s. 18.

zadaniowym systemem czasu pracy a systemem pracy przewidzianym w art. 130 u.p.s.w. konieczne staje się przybliżenie specyfiki systemu przewidzianego w art. 140 k.p. Stanowi on, że zadaniowy system czasu pracy można zastosować w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy. Gdy idzie o tryb wprowadzenia komentowanego systemu, należy przyjąć, że w tej mierze mają zastosowanie zasady określone w art. 150 k.p., co oznacza, że w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy bądź obwieszczeniu muszą znaleźć się postanowienia stanowiące, że u danego pracodawcy stosuje się system zadaniowego czasu pracy.

Jak wynika z art. 140 k.p., pracodawca nie ma nieograniczonej swobody wprowadzania zadaniowego systemu czasu pracy, przeciwnie – może go wprowadzić jedynie w wypadkach uzasadnionych rodzajem pracy, jej organizacją albo miejscem świadczenia pracy. W literaturze podnosi się, że ten system może być stosowany wobec osób wykonujących pracę poza zakładem pracy: przedstawicieli handlowych czy też różnego rodzaju telepracowników, którzy powierzone im zadania wykonują z reguły w domu, a pracodawcy przekazują efekt swojej pracy²⁶. Konsekwencją zastosowania zadaniowego czasu pracy jest to, że pracownik nie pozostaje do dyspozycji pracodawcy w określonym miejscu i czasie, a długość dniówki roboczej i tygodnia pracy zależy od pracownika, który rozliczany jest nie ze swojej dyspozycyjności względem pracodawcy, tylko ze stopnia i jakości wykonania zadania²⁷.

Innym niezwykle ważnym aspektem zadaniowego czasu pracy jest sposób określenia zadania do wykonania. Powinny one być wyznaczone w umowie o pracę i nie mogą być wskazywane doraźnie, każdego dnia²⁸. Problemu tego dotyczy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku, w którym SN uznał, iż elementem zadaniowego czasu pracy jest wyznaczenie pracownikowi konkretnego zadania (zadań) do wykonania. Na ogół nie mają takiego charakteru obowiązki wynikające z zakresu czynności pracownika²⁹. Tym samym należy przyjąć, że dla skutecznego wprowadzenia zadaniowego czasu pracy wymagane jest skonkretyzowanie zadań pracownika, przy czym chodzi tu nie tylko o zadania realizowane w danym momencie, ale również o te, które mają być realizowane również w przyszłości.

Dla systemu czasu pracy nauczycieli akademickich charakterystyczne jest to, że ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym ustala inny niż w kodeksie pracy sposób ustalania zakresu zadań nauczycieli akademickich. W systemie zadaniowego

²⁶ B. Stanibuła, *Przesłanki i tryby wprowadzenia zadaniowego czasu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 12, s. 639.

²⁷ Por. G. Orłowski, *Zadaniowy czas pracy po zmianach w KP – uwagi*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 6, s. 160–61.

²⁸ Por. W. Uziak, *op. cit.*

²⁹ I PK 117/06; LEX 237349.

czasu pracy kluczową rolę odgrywa pracodawca, który nie tylko określa rodzaj zadań ale i – po porozumieniu z pracownikiem – czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań.

W przypadku pracowników naukowo-dydaktycznych rodzaj ciążących na nich obowiązków nie może wykraczać poza obowiązki określone w art. 130 ust. 1 u.p.s.w., co oznacza, że mogą to być wyłącznie obowiązki o charakterze dydaktycznym, naukowym oraz organizacyjnym. Zatem o ile w przypadku zadaniowego systemu czasu pracy w zasadzie nie ma ograniczeń co do charakteru obowiązków, to w przypadku nauczycieli akademickich obowiązków wykonywania zadań o innym charakterze niż wskazany w treści art. 130 ust. 1 u.p.s.w. należy uznać za polecenie sprzeczne z prawem pracy w rozumieniu art. 100 § 1 k.p.

Za *differentia specifica* prawa pracy regulującego warunki zatrudnienia pracowników naukowo-dydaktycznych należy uznać wyposażenie senatów szkół wyższych w uprawnienie do określania szeregu aspektów czasu pracy tej grupy pracowników szkół wyższych. Na mocy art. 130 ust. 2 u.p.s.w. do kompetencji senatów szkół wyższych należy wyznaczenie zasad ustalania zakresu obowiązków nauczycieli akademickich i rodzaju zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków. Ponadto senaty są właściwe do określania wymiaru zadań dydaktycznych dla poszczególnych stanowisk oraz zasad obliczania godzin dydaktycznych³⁰. Swoistym uzupełnieniem tego przepisu jest treść art. 130 ust. 5 u.p.s.w., zgodnie z którym szczegółowy zakres i wymiar obowiązków nauczyciela akademickiego ustala kierownik jednostki organizacyjnej określonej w statucie szkoły wyższej.

Przechodząc do przybliżenia systemu czasu pracy przewidzianego dla nauczycieli, należy zauważyć, że ustawodawca rozstrzygnął, iż wszyscy nauczyciele akademicy podlegają reżimowi czasu pracy określonemu w art. 130 u.p.s.w. Niedopuszczalne byłoby zatem przyjęcie, iż drogą regulaminu pracy lub aktu równoważnego szkoła wyższa może wprowadzić inny system czasu pracy, w tym zadaniowy. Jak wyżej zauważono, pracodawca niebędący szkołą wyższą nie ma obowiązku zdecydowania się na system zadaniowego czasu pracy, nawet jeśli jego wprowadzenie jest uzasadnione rodzajem pracy, jej organizacją albo miejscem jej wykonywania. Przy tym jeśli spełnione są warunki określone w art. 140 k.p., możliwe będzie wprowadzenie zadaniowego czasu pracy dla pracowników niewykonyjących pracy naukowo-dydaktycznej.

³⁰ Nie ulega wątpliwości, że stosowne uchwały senatu szkoły wyższej regulujące przedmiotowe kwestie wpływają na warunki pracy i płacy nauczycieli akademickich, a tym samym stanowią źródło praw i obowiązków pracowników danej uczelni. Przyjęte rozwiązanie skłania do podjęcia refleksji nad umiejscowieniem tego rodzaju uchwał senatu w katalogu źródeł prawa pracy. Katalog źródeł prawa pracy tworzą przepisy prawa powszechnie obowiązującego określające prawa i obowiązki pracowników oraz tzw. specyficzne źródła prawa pracy, do których, zgodnie z art. 9 § 1 k.p., zalicza się układy zbiorowe pracy, oparte na ustawie porozumienia zbiorowe oraz regulaminy i statuty. Wydaje się, że postanowienia senatów, o których mowa, powinny być inkorporowane do aktów wewnętrznego prawa pracy: regulaminów pracy bądź układów zbiorowych pracy.

Kolejnym argumentem świadczącym o zasadności uznania systemu czasu pracy obowiązującego pracowników naukowo-dydaktycznych za odrębny od systemu zadaniowego jest kwestia związana z podporządkowaniem pracownika pracodawcy co do czasu pracy oraz z obowiązkiem pracodawcy ewidencjonowania czasu pracy. Zadaniowy czas pracy polega między innymi na tym, że pracownik zatrudniony w tym systemie sam organizuje sobie pracę, tzn. wyznacza początek i koniec dnia pracy. Pracownik zatrudniony w zadaniowym systemie czasu pracy nie jest bowiem rozliczany z czasu pracy, ale z wykonanych zadań. Teza ta znajduje potwierdzenie w treści art. 149 § 2 k.p., zgodnie z którym w stosunku do takich pracowników nie prowadzi się ewidencji godzin pracy.

Nieco odmiennie sytuacja wygląda w odniesieniu do pracowników naukowo-dydaktycznych. Elementem charakterystycznym dla czasu pracy nauczycieli akademickich jest obowiązek wykonania pensum dydaktycznego, którego roczny wymiar wynosi od 120 do 240 godzin dydaktycznych. Nie można przyjąć, że pracownik – nauczyciel akademicki – ma swobodę w określaniu czasu wykonywania zajęć dydaktycznych w ramach pensum. Zwyczajem akademickim jest co prawda uwzględnianie sugestii nauczycieli co do ustalenia czasu zajęć dydaktycznych, ale to od pracodawcy zależy, czy zostaną one uwzględnione. Konieczność racjonalnego gospodarowania środkami rzeczowymi przez uczelnie sprawia, że są one zainteresowane takim rozkładem zajęć dydaktycznych, który pozwala minimalizować koszty utrzymania obiektów (koszty energii elektrycznej, ogrzewania), a także dostosować czas ich realizowania do funkcjonowania pionów administracyjno-organizacyjnych uczelni. Inaczej zatem niż w systemie zadaniowym to pracodawca nauczyciela akademickiego decyduje o miejscu i czasie wykonywania zadań dydaktycznych. Równocześnie szkoła wyższa ma obowiązek prowadzenia ewidencji godzin dydaktycznych nauczyciela akademickiego z co najmniej dwóch powodów. Po pierwsze, na potrzeby obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych, a po drugie – w związku z koniecznością udokumentowania faktu, iż pracownik naukowo-dydaktyczny zaliczony do minimum kadrowego zrealizował określoną liczbę zajęć dydaktycznych. O ile zatem nie można wymagać od pracownika zatrudnionego w systemie zadaniowego czasu pracy, aby w określonym czasie pozostawał w dyspozycji pracodawcy, to inaczej sprawa wygląda w przypadku nauczycieli akademickich przy wykonywaniu zadań dydaktycznych (i organizacyjnych). Nauczyciel akademicki, który nie respektuje ustalonego dla niego harmonogramu zajęć dydaktycznych, musi liczyć się z tym, że okoliczność ta może zostać uznana przez pracodawcę za przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy bez względu na podstawę jego nawiązania.

Kolejnym argumentem przemawiającym przeciwko uznaniu, że system czasu pracy ustanowiony w art. 130 ust. 1 u.p.s.w. to system zadaniowy w rozumieniu art. 140 k.p., jest sposób określania zadań do wykonania. Jak uznał

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 listopada 2006 roku³¹, elementem zadaniowego czasu pracy jest wyznaczenie pracownikowi konkretnego zadania (zadań) do wykonania. W tym miejscu zasadne wydaje się pytanie o to, jaki jest zakres kompetencji przełożonego pracownika naukowo-dydaktycznego do wskazywania mu zadań do wykonania. Art. 130 ust. 5 u.p.s.w. stanowi bowiem, że szczegółowy zakres i wymiar obowiązków nauczyciela akademickiego ustala kierownik jednostki organizacyjnej określonej w statucie. Nie ulega wątpliwości, że będzie on miał swobodę do nakładania na nauczyciela obowiązków dydaktycznych, rozumianych jako prowadzenie zajęć dydaktycznych w granicach dopuszczonych przez ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym. Oznacza to, że nauczyciel akademicki może być zobowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w wymiarze przekraczającym o 1/4 liczbę godzin dydaktycznych ustalonych jako pensum dla pracowników naukowo-dydaktycznych, a ponadto do wykonywania obowiązków organizacyjnych w maksymalnym wymiarze przewidzianym w uchwale senatu szkoły wyższej wydanej na podstawie art. 130 ust. 3 u.p.s.w.

Wydaje się również, że w określonych sytuacjach dopuszczalne będzie włączenie pracownika naukowo-dydaktycznego do prac zespołów realizujących projekty badawcze³², a tym samym nałożenia nań określonego zadania badawczego. Pewne wątpliwości powstają w związku z ustanowioną w art. 73 Konstytucji RP zasadą wolności badań naukowych: można rozważyć, czy odmowa uczestnictwa w pracach zespołu badawczego jest okolicznością dyskwalifikującą pracownika w kontekście jego dalszego zatrudnienia. Rozstrzygnięcie tej kwestii wymaga niezwykle wnikliwego rozważenia okoliczności indywidualnego przypadku.

Nie powinna budzić przy tym wątpliwości teza, że przełożony pracownika naukowo-dydaktycznego nie może z góry określić wyników, jakie ma osiągnąć podległy mu pracownik w znaczeniu rezultatu, np. dokonania określonego wynalazku.

Wreszcie o odrębności systemu czasu pracy nauczycieli akademickich przesądza argument racjonalnego prawodawcy. Gdyby wolą ustawodawcy było objęcie nauczycieli systemem zadaniowego czasu pracy, uczyniłby to poprzez odesłanie do art. 140 k.p.³³

OKRES ROZLICZENIOWY

Specyfika pracy nauczycieli akademickich nastrocza wątpliwości związanych z okresem rozliczeniowym. Powyższe pojęcie nie jest przedmiotem definicji ustawowej, a jego funkcjonowanie wiąże się z kodeksową zasadą przeciętnie

³¹ I PK 117/06, LEX nr 237349.

³² O ile znajduje to uzasadnienie merytoryczne.

³³ Można sobie wyobrazić, że przedmiotowe odesłanie by brzmiało: „Do czasu pracy nauczycieli akademickich stosuje się odpowiednio art. 140 k.p.”.

pięciodniowego tygodnia i przeciętnie 40-godzinnego tygodnia pracy w okresie rozliczeniowym. Można go zatem zdefiniować jako okres, w którym planuje się liczbę godzin i dni pracy w granicach obowiązującego pracownika dobowego i tygodniowego wymiaru czasu pracy. Okres rozliczeniowy pozwala również na takie rozplanowanie dni roboczych, aby zapewnić realizację zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Praktyczny wymiar określonego w regulaminie pracy okresu rozliczeniowego przejawia się również w aspekcie wypłacania wynagrodzenia pracownika za pracę, jako że z reguły wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wypłaca się po zakończeniu okresu rozliczeniowego. Nie można jednak wykluczyć, że pracodawca skorzysta z uprawnienia określonego w art. 152² § 2 k.p. i zrekompensuje czas przepracowany w godzinach nadliczbowych czasem wolnym w danym okresie rozliczeniowym.

Zasadniczo okres rozliczeniowy, zgodnie z art. 129 § 1 k.p., nie powinien przekraczać 4 miesięcy, przy czym w kodeksie pracy przewidziano, w niektórych systemach czasu pracy, krótsze okresy rozliczeniowe. Analiza przepisów przewidujących okresy rozliczeniowe krótsze niż 4 miesiące pozwala na postawienie dość oczywistej tezy, że celem ich ustanowienia jest ograniczenie swobody pracodawcy w dysponowaniu czasem pracowników wykonujących pracę w systemach, w których dopuszcza się wydłużenie dobowego wymiaru godzin ponad podstawową ośmiogodzinną normę dobową. Im dłuższy okres rozliczeniowy, tym z perspektywy pracodawcy dogodniejsze staje się zarządzanie załogą, a z drugiej strony – to jest z punktu widzenia pracowników – mniejszy jest poziom ich ochrony socjalnej. Po nowelizacji kodeksu pracy dokonanej ustawą z dnia 12 lipca 2013 roku o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych³⁴ dopuszczalne jest wydłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy.

Odnosząc uwagi na temat okresu rozliczeniowego do pracowników naukowo-dydaktycznych, oczywiście staje się, że okres rozliczeniowy w takim ujęciu, jaki nadają mu przepisy kodeksu pracy, nie przystaje w pełni do specyfiki pracy wykonywanej przez nauczycieli akademickich. Warto również zauważyć, że przedmiotowa kwestia jest swoistym wyzwaniem dla szkół wyższych, które często w regulaminach pracy nie ustalają okresu rozliczeniowego dla nauczycieli akademickich. Nie można jednak przyjąć, że nawet jeśli postanowienia regulaminu pracy stanowią, iż pracownicy naukowo-dydaktyczni są zatrudnieni w zadaniowym systemie czasu pracy, a regulamin nie określa właściwego dla nich okresu rozliczeniowego, to kwestia ta nie powstaje. W takiej sytuacji należy przyjąć, że nauczyciele naukowo-dydaktyczni są objęci czteromiesięcznym (podstawowym) okresem rozliczeniowym. Wniosek taki wypływa z regulacji zawartej w art. 9 § 2 k.p., przewidującej, że postanowienia regulaminów nie mogą być dla

³⁴ Dz.U. z 2013 roku, poz. 896.

pracowników mniej korzystne niż przepisy kodeksu pracy³⁵. Jeśli zatem regulamin pracy milczy o długości okresu rozliczeniowego mającego zastosowanie do nauczycieli akademickich, to nie można przyjąć, że jest on równy jednemu semestrowi czy też rokowi akademickiemu. Co prawda rozporządzenie ministra nauki i szkolnictwa wyższego z dnia 11 grudnia 2013 roku w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej³⁶ przewiduje, że wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie z planem raz w roku, po zakończeniu roku akademickiego (o ile rektor nie zarządzi rozliczania w krótszych okresach), ale nieuzasadniona jest wykładnia, że okres przyjmowany na potrzeby rozliczeń za pracę w godzinach ponadwymiarowych jest równoważny z okresem rozliczeniowym w znaczeniu nadawanym mu w kodeksie pracy. Co prawda *de lege lata* dopuszczalne wydaje się wydłużenie okresu rozliczeniowego obowiązującego nauczycieli akademickich nawet do 12 miesięcy. Za przyczyny obiektywne, w rozumieniu art. 129 § 2 k.p., należałoby uznać uwarunkowania związane z takim obciążeniem pracą dydaktyczną i organizacyjną nauczyciela akademickiego, że całe pensum (oraz ewentualne godziny ponadwymiarowe) realizuje w jednym semestrze. Jeśli zatem plan zajęć został tak ułożony, że zajęcia dydaktyczne realizowane są np. od poniedziałku do piątku po 2 godziny każdego dnia, a ponadto nauczyciel prowadzi zajęcia na studiach niestacjonarnych, to wymusza to obecność nauczyciela akademickiego na terenie zakładu pracy przez 6 dni w tygodniu.

Podkreślenia wymaga, że wprowadzenie okresu rozliczeniowego wydłużonego do 12 miesięcy możliwe jest wyłącznie za zgodą strony pracowniczej. Polskie prawo wdraża w tym zakresie art. 19 dyrektywy 2003/88 z dnia 4 listopada 2003 roku dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy³⁷. Zgodnie z art. 150 § 2 k.p. przedłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy może nastąpić w drodze układu zbiorowego pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi. Jeśli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, stosowne porozumienie można zawrzeć z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

ROZKŁAD CZASU PRACY NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

Rozważania związane z okresem rozliczeniowym implikują podjęcie kolejnego, praktycznego aspektu czasu pracy nauczycieli akademickich – rozkładu (harmonogramu) czasu pracy. Nie wchodząc w teoretyczne rozważania na ten

³⁵ Przy założeniu, że zakład pracy nie jest objęty układem zbiorowym pracy.

³⁶ Dz.U. poz. 1571.

³⁷ Dz.U. L 299/9 z 18.11.2003.

temat³⁸, można powiedzieć, że harmonogram czasu pracy oznacza rozplanowanie czasu pracy pracowników w okresie rozliczeniowym w ten sposób, że wynika z niego, w jakich dniach pracownik powinien pozostawać do dyspozycji pracodawcy. Oznacza to, że z harmonogramu powinno wynikać, jakie dni w danym okresie rozliczeniowym są dla pracownika dniami roboczymi oraz w jakich godzinach w poszczególnych dniach pracownik wykonuje pracę.

Pracodawca, określając harmonogram pracy nauczyciela akademickiego, korzysta z prerogatywy wynikającej z art. 22 § 1 k.p.: realizuje swoje uprawnienie kierownicze wobec pracownika w aspekcie organizacji czasu pracy. Jest przy tym związany przepisami prawa powszechnie obowiązującego, a w szczególności kodeksu pracy i ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym oraz postanowieniami regulaminu pracy (bądź układu zbiorowego pracy) i statutu. Powinien również uwzględnić uchwały senatu wydane na podstawie art. 130 ust. 2 u.p.s.w.

Specyfika pracy nauczycieli akademickich sprawia, że rozkład czasu pracy musi mieć w pewnym sensie charakter indywidualny. Czas wykonywania przez nauczycieli akademickich obowiązków dydaktycznych z natury rzeczy podporządkowany jest planowi studiów, a tym samym cechuje go pewna nieregularność, rozumiana jako nierównomierne nasycenie czasu pracy w okresie rozliczeniowym obowiązkami o charakterze dydaktycznym, naukowym i organizacyjnym. W praktyce oznacza to, że w niektóre dni robocze nauczyciel akademicki nie musi wykonywać obowiązków dydaktycznych, a niekiedy – w przypadku prowadzenia zajęć na studiach realizowanych w trybie niestacjonarnym – w danym dniu ośmiogodzinna norma dobową może być wypełniona wyłącznie obowiązkami o charakterze dydaktycznym. Podobnie w trakcie sesji ilość obowiązków dydaktycznych może sprawiać, że dobowy czas pracy nauczyciela całkowicie wypełniać mogą obowiązki związane z weryfikacją osiągnięcia przez studentów efektów kształcenia.

Wyrażam pogląd, że harmonogram pracy pracowników naukowo-dydaktycznych powinien obejmować jedynie obowiązki dydaktyczne polegające na prowadzeniu zajęć ze studentami oraz organizacyjne w wymiarze określonym statutem uczelni, właściwą uchwałą senatu oraz postanowieniami umowy o pracę (mianowania). Z rozkładu pracy powinno zatem wynikać, w jakich godzinach w danym dniu nauczyciel akademicki prowadzi zajęcia dydaktyczne oraz wypełnia zadania organizacyjne. Wymiar obowiązków dydaktycznych polegających na prowadzeniu zajęć nie powinien przy tym przekraczać górnej granicy wiążącej konkretnego pracownika, z uwzględnieniem ewentualnych godzin ponadwymiarowych.

W zakresie obowiązków naukowych nauczyciel akademicki jest dysponentem czasu pracy w tym sensie, że sam decyduje, w jakie dni i w jakim wymiarze dobowym będzie je wykonywał. Pracodawca rozlicza pracownika naukowo-dy-

³⁸ Szerzej zob. A. Rycak, *Wymiar i rozkład czasu pracy*, Warszawa – Kraków 2008, s. 61; K. Rączka, *Ustalanie systemów i rozkładów czasu pracy na gruncie kodeksu pracy*, „PiZS” 2004, nr 4, s. 31.

daktycznego nie z czasu poświęconego na działalność naukowo-badawczą, ale z efektów tej pracy³⁹. Środkiem realizacji tego uprawnienia pracodawcy jest ocena okresowa dokonywana na podstawie art. 132 u.p.s.w.

Rozkład czasu pracy nauczyciela akademickiego powinien być tak ustalany, by zapewniał realizację prawa do nieprzerwanego 11-godzinnego wypoczynku dobowego oraz przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w okresie rozliczeniowym. Równocześnie do nauczyciela akademickiego mają zastosowanie normy wynikające z art. 151¹¹ k.p. oraz z art. 151¹² k.p., co oznacza, że jeśli z harmonogramu wynika obowiązek prowadzenia przez niego zajęć dydaktycznych lub wypełniania obowiązków organizacyjnych w niedziele, to powinien mieć dzień wolny od pracy w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli. W braku takiej możliwości nauczyciel powinien mieć zapewniony dzień wolny za pracę w niedzielę do końca okresu rozliczeniowego.

Z kolei w świetle art. 151¹² k.p. pracodawca powinien tak planować rozkład czasu pracy, by zapewnić pracownikowi pracującemu w niedziele co najmniej jedną niedzielę na cztery wolną od obowiązku świadczenia pracy.

KONKLUZJE

Pracownicy naukowo-dydaktyczni wykonują pracę w specyficznym systemie czasu pracy, który najbardziej jest zbliżony do zadaniowego czasu pracy, o którym mowa w art. 140 k.p. Prawidłowe brzmienie postanowień regulaminów pracy określających ten system może sprowadzać się do powtórzenia art. 130 ust. 1 u.p.s.w. Za wadliwe należy uznać stosowane w regulaminach pracy niektórych szkół wyższych określenie tego systemu jako zadaniowego czy też nieunormowanego.

Wewnątrzzakładowe źródła prawa pracy powinny wskazywać długość okresu rozliczeniowego obowiązującego nauczycieli akademickich. W razie braku stosownych postanowień ma do nich zastosowanie podstawowy, to jest czteromiesięczny, okres rozliczeniowy. Okres ten może być wydłużony, ale tylko przy zachowaniu wymogów określonych w art. 150 k.p.

Rozkładem czasu pracy pracowników naukowo-dydaktycznych jest obowiązujący ich plan zajęć dydaktycznych oraz czas wyznaczony przez pracodawcę na wykonywanie zadań organizacyjnych. Szkoła wyższa co do zasady nie określa harmonogramu pracy o charakterze naukowym.

Pracodawca, ustalając harmonogram pracy nauczyciela akademickiego, powinien zapewnić realizację prawa do przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy oraz zapewniać dzień wolny za pracę w niedziele na ogólnych zasadach określonych w kodeksie pracy i co najmniej jedną niedzielę wolną od pracy na cztery tygodnie.

³⁹ W tym zakresie system czasu pracy pracowników naukowo-dydaktycznych wykazuje podobieństwo do zadaniowego czasu pracy.

Istnieje potrzeba nowelizacji ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym w części poświęconej czasowi pracy nauczycieli akademickich w celu stworzenia przejrzystego unormowania tej materii. *De lege ferenda* powinny zostać unormowane w szczególności zagadnienia związane z długością okresu rozliczeniowego oraz harmonogramu czasu pracy nauczycieli akademickich.

SUMMARY

The regulations concerning the time of work serve the realization of the constitutional laws of the employees for rest. The key position among the regulations concerning the time of work is taken by the regulations of the sixth chapter of the labour law, still they are not the only ones in this aspect. One of the employees groups whose time of work is regulated in a special way of academic teachers.

The article concerns some of the aspects concerning the legal regulations of the time of work of the scientific and teaching academic staff. The way of regulating the work time of the given group of workers in the act of the Law of higher education causes some doubts concerning their system of work. The aspects concerning allowing the application of certain regulations of time work in the labour law, as well as the time of accounting and the schedule of work are rather vague.

The author proposes a thesis that the academic teachers and scientists are liable to a specific system of work time, similar to task based one. He also proves that in the lack of different labour law regulations, the accounting time of the teachers' work time is four months, and the work schedule should cover only the duties of conducting the didactic classes and performing organizational tasks. He postulates the need of introducing the amendment in the Law of higher education in order to create the legal state leading to achieving the regulation clarity in the field of question.