

**Beata Rutkowska**

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, Polska

beatarut@umk.pl

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1920-8261>

## Stosowanie art. 25<sup>1</sup> kodeksu pracy w szkolnictwie wyższym

Implementation of Article 251 of the Labour Code in Higher Education

**Abstract:** The Law on Higher Education and Science states that article 25<sup>1</sup> of the Labour Code which concerns the limitation of employment based on employment agreements for a definite time, on one hand, does not apply to first-time employed university teachers, to teachers for whom universities are not the main place of work nor teachers who are pensioners. On the other hand, the regulations of this article are still in effect with regard to the rest of university teachers and all other employees thereof. This solution cannot be positively evaluated due to its legislative inappropriateness in such aspects as excluding regulations concerning the limitation of employment based on employment agreements for a definite time and the results of exceeding those limits with simultaneous inclusion of regulations establishing exceptions to limits and employer's obligations to implement them; and due to the legislation's content such as inapplicability of article 25<sup>1</sup> of the Labour Code to the teachers for whom universities are not the main place of work and teachers who are pensioners, without adopting any type of mechanism excluding the excessive employment of these employee groups based on renewal of employment agreements for a definite time, as required by directive 99/70/EC. It is advisable to introduce changes in this field. It seems particularly worth noting that the proposal of enumerative determination in the Law on Higher Education and Science of cases in which university teachers could be employed under employment agreements for a definite time.

**Keywords:** Council Directive 99/70/EC, the Labour Code, employment agreement for definite time, limitation of employment based on employment agreements for definite time, higher education, employees of universities

**Słowa kluczowe:** dyrektywa Rady 99/70/WE, kodeks pracy, umowa o pracę na czas określony, ograniczenia w zawieraniu umowy/umów o pracę na czas określony, szkolnictwo wyższe, pracownicy uczelni

## Wprowadzenie

Jednym z bardziej złożonych problemów dotyczących umów o pracę na czas określony jest wielokrotne zawieranie tego rodzaju umów między tymi samymi stro-

nami stosunku pracy. Zagadnienie to jest uregulowane zarówno w prawie unijnym, jak i krajowym. W prawie Unii Europejskiej na uwagę zasługuje dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)<sup>1</sup>, której jednym z celów jest ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów (lub stosunków pracy) zawieranych na czas określony<sup>2</sup>. Dyrektywa wskazuje na potrzebę uwzględnienia sytuacji istniejącej w każdym z państw członkowskich oraz okoliczności w poszczególnych gałęziach i zawodach<sup>3</sup>.

W powszechnym modelu zatrudniania pracowników w Polsce przeciwdziałanie nadużyciom w zakresie wielokrotnego zawierania umów o pracę na czas określony opierało się przez dłuższy czas wyłącznie na mechanizmie liczby odnowień tego rodzaju umów. Wobec małej skuteczności tego mechanizmu w czerwcu 2015 roku zdecydowano się na ukształtowanie na nowo środków służących zapobieganiu nadużyciom przy zawieraniu kolejnych umów o pracę na czas określony<sup>4</sup>. Towarzyszyło temu wprowadzenie ograniczenia czasu trwania jednej umowy tego rodzaju. Obecnie art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy (k.p.) przewiduje nie tylko maksymalną liczbę odnowień umów o pracę na czas określony (trzy)<sup>5</sup>, lecz także maksymalny okres zatrudnienia na podstawie umowy lub umów tego rodzaju (33 miesiące). Zastosowanie znajduje również mechanizm obiektywnych powodów zawierania umów o pracę na czas określony, ale służy on nie tyle przeciwdziałaniu nadużyciom, co łagodzeniu ograniczeń

- 1 Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.Urz. UE L 175 z 10.7.1999, s. 43–48), dalej dyrektywa.
- 2 Klauzula 1 lit. b porozumienia ramowego stanowiącego załącznik do dyrektywy.
- 3 Zob. pkt 10 postanowień ogólnych porozumienia ramowego stanowiącego załącznik do dyrektywy.
- 4 Zob. art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220). Szerzej o zmianach, jakie w czerwcu 2015 r. wprowadzono do kodeksu pracy w przedmiocie umów o pracę na czas określony zob. np. A. Napiórkowska, B. Rutkowska, Umowa o pracę na czas określony a ochronna funkcja prawa pracy, (w:) A. Napiórkowska, B. Rutkowska, M. Rylski (red.), Ochronna funkcja prawa pracy. Wyzwania współczesnego rynku pracy, Toruń 2018, s. 57–77.
- 5 Choć liczbę odnowień zwiększono do trzech, to nie ma już znaczenia okres przerwy między rozwiązaniem poprzedniej a zawarciem kolejnej umowy, jak również to, czy chodzi o umowy na następujące po sobie okresy.

wynikających z przyjęcia maksymalnej liczby odnowień takich umów i maksymalnego okresu zatrudnienia na ich podstawie<sup>6</sup>.

Nałożony przez dyrektywę obowiązek przeciwdziałania nadużyciom w zakresie wykorzystywania kolejnych umów o pracę na czas określony ma charakter uniwersalny. Tym samym odnosi się on także do modeli odrębnych, w ramach których stosowana jest umowa na czas określony<sup>7</sup>. Co istotne, w modelach odrębnych wskazany obowiązek może być realizowany w różny sposób. Pośrednio potwierdza to art. 5 k.p., który określając relacje pomiędzy kodeksem pracy i pragmatykami stanowi, że jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Z przytoczonego przepisu wynika, że poszczególne pragmatyki mogą zawierać własne regulacje służące zapobieganiu nadużyciom w zakresie wykorzystywania umów o pracę na czas określony. W takim przypadku regulacje te mają pierwszeństwo przed przepisami kodeksu pracy, a to oznacza, że pracownicy objęci takimi modelami odrębnymi są wyłączeni z zakresu odniesienia art. 25<sup>1</sup> k.p. Zupełnie inaczej wygląda natomiast sytuacja, gdy w danych pragmatykach nie ma własnej regulacji wyprzedzającej. Wówczas stosuje się do pracowników objętych takimi ustawami mechanizmy z art. 25<sup>1</sup> k.p. Możliwa jest wreszcie także sytuacja pośrednia polegająca na tym, że pragmatyki odnoszą się wprawdzie do przeciwdziałania nadużyciom w zakresie zawierania umów o pracę na czas określony, ale regulacje te nie mają charakteru wyczerpującego. Wyłączenie stosowania wobec pracowników mechanizmów z art. 25<sup>1</sup> k.p. jest wówczas tylko częściowe.

Od niedawna jedną z pragmatyk częściowo odnoszących się do zapobiegania nadużyciom przy zatrudnianiu na podstawie umowy/umów na czas określony jest ustawa z lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce<sup>8</sup>. Wcześniejsze pragmatyki z tego zakresu w ogóle nie normowały omawianego zagadnienia, więc przyjmowano stosowanie w szkolnictwie wyższym art. 25<sup>1</sup> k.p.,<sup>9</sup> choć jednocześnie zgłaszano

6 Taki sposób wykorzystania mechanizmu obiektywnych powodów uzasadniających odnowienie umów o pracę na czas określony został skrytykowany w literaturze przedmiotu. Zob. J. Stelina, Nowa koncepcja umowy o pracę na czas określony, „Państwo i Prawo” 2015, z. 11, s. 48–49.

7 Zob. A. Bocheńska, Unormowania szczególne wobec art. 25<sup>1</sup> KP a unijne standardy ochrony przed nadużywaniem umów o pracę na czas określony, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 4.

8 Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 85 ze zm.), dalej p.s.w.n.

9 Zob. np. J. Piątkowski, Kodeks pracy a ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym, (w:) W. Sanetra (red.), Zatrudnienie nauczycieli akademickich, Warszawa 2015, s. 93–94; M. Lekston, Umowa o pracę jako podstawa nawiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim. Wnioski *de lege lata* i *de lege ferenda*, „Studia z zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2017, t. 24, nr 2, s. 15; M. Mędrala, Terminowe zatrudnianie nauczycieli akademickich na stanowiskach adiunkta i asystenta, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 9, s. 26–27 i wyrok SN z dnia 6 października 2005 r., II PK 77/05, Lex nr 195506, a także komunikat Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyż-

zastrzeżenia do takiego rozwiązania, postulując jego zmianę<sup>10</sup>. Dopiero w obecnie obowiązującej ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce wyraźnie odniesiono się do ograniczeń w zatrudnianiu na podstawie umowy/umów o pracę na czas określony, jednak regulacja ta nie ma charakteru kompleksowego<sup>11</sup>. Z taką częściową regulacją mogą wiązać się określone problemy i wątpliwości interpretacyjne.

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie nowo przyjętego rozwiązania i poddanie go analizie z punktu widzenia stosowania lub niestosowania 25<sup>1</sup> k.p. oraz skutków, jakie z tego wynikają.

## **1. Pracownicy uczelni, wobec których nie stosuje się art. 25<sup>1</sup> kodeksu pracy**

Podając rozważania dotyczące stosowania art. 25<sup>1</sup> k.p. w szkolnictwie wyższym, należy w pierwszej kolejności zwrócić uwagę na art. 117 p.s.w.n. Wymienia on umowę o pracę jako podstawę nawiązania stosunku pracy z pracownikami uczelni i wskazuje, że pierwsza umowa o pracę z nowo zatrudnianymi nauczycielami akademickimi może zostać zawarta na czas nieokreślony albo określony do 4 lat (art. 117 ust. 1 i 2 p.s.w.n.), przy czym w przypadku wyboru drugiej z tych umów oraz w razie zatrudnienia na czas określony nauczycieli akademickich: dla których uczelnia nie jest podstawowym miejscem pracy i którzy pobierają świadczenie emerytalne – przepisy art. 25<sup>1</sup> § 1 – 3 kp. nie znajdują zastosowania (art. 117 ust. 4 p.s.w.n.).

Jak widać, art. 117 ust. 4 p.s.w.n. wyraźnie stanowi o niestosowaniu art. 25<sup>1</sup> k.p. Nie sposób jednak nie zauważyć, że przepis ten wyłącza stosowanie jedynie niektórych unormowań art. 25<sup>1</sup> k.p. (§ 1 – 3). Poza zakresem wyłączenia pozostaje regulacja, która przewiduje wyjątki od czasowego limitu zatrudnienia na podstawie umowy/umów o pracę na czas określony i limitu liczby umów tego rodzaju (§ 4), a także przepis nakładający na pracodawcę obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy w ramach wyjątku odnoszącego się do obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy (§ 5). Nasuwa się w związku z tym pytanie, czy to oznacza, że uczelnia powinna stosować te regulacje wobec nauczycieli akademickich zatrudnianych po raz pierwszy oraz nauczycieli, dla których uczelnia nie jest podstawowym miejscem pracy lub którzy pobierają świadczenie emerytalne. Wydaje się, że taki wniosek jest nieuzasadniony. Należałoby bowiem wówczas przyjąć, że przepisy przewidujące limity zatrudniania na podstawie umowy/umów

---

szego z dnia 17 lutego 2016 r. w sprawie stosowania art. 25<sup>1</sup> kodeksu pracy, <https://www.gov.pl/web/nauka/komunikat-w-sprawie-stosowania-art-25-kodeksu-pracy> (10.10.2019).

10 Por. np. J. Piątkowski, *op. cit.*, s. 94-95 i M. Lekston, *op. cit.*, s. 161.

11 Szerzej o problemach, jakie wiążą się z oceną zupełnego lub fragmentarycznego charakteru przepisów pragmatyki zob. np. M. Bąba, (w:) P. Chmielnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, LEX/el. 2017, art. 136, pkt 3 i J. Piątkowski, *op. cit.*, s. 84 i n.



na czas określony i skutki przekroczenia tych limitów nie znajdują wprawdzie zastosowania do nauczycieli akademickich wymienionych w art. 117 ust. 4 p.s.w.n., ale możliwość zawarcia z tymi nauczycielami umowy/umów na czas określony bez przestrzegania limitów jest ograniczona do przypadków wskazanych w art. 25<sup>1</sup> § 4 k.p. i przy spełnieniu przez pracodawcę obowiązków z tym związanych (chodzi tutaj nie tylko o wspomniany już wyżej obowiązek wynikający z art. 25<sup>1</sup> § 5 k.p., lecz także o określony w art. 29 § 1<sup>1</sup> k.p. obowiązek zamieszczenia w umowie na czas określony wykraczającej poza limity informacji o przyczynach uzasadniających jej zawarcie). Taka interpretacja byłaby *de facto* równoznaczna ze stosowaniem wszystkich przepisów art. 25<sup>1</sup> k.p., czemu sprzeciwia się wyraźna treść art. 117 ust. 4 p.s.w.n. Jak się wydaje, należy uznać, że skoro wyłączono stosowanie przepisów wyznaczających limity zatrudniania na podstawie umowy/umów na czas określony i skutki przekroczenia tych limitów, to nie ma potrzeby powoływania się na wyjątki ujęte w art. 25<sup>1</sup> § 4 k.p. ani wywiązywania się przez pracodawcę z obowiązków, które się z tym wiążą. Innymi słowy, wobec wyraźnego wyłączenia stosowania przepisów art. 25<sup>1</sup> § 1 – 3 k.p. bezprzedmiotowe jest stosowanie art. 25<sup>1</sup> § 4 – 5 i art. 29 § 1<sup>1</sup> k.p.

Artykuł 117 ust. 4 p.s.w.n. wymienia trzy grupy nauczycieli akademickich, do których przepisy art. 25<sup>1</sup> k.p. nie znajdują zastosowania. Są to nauczyciele akademicy zatrudniani w danej uczelni po raz pierwszy na czas określony do 4 lat, nauczyciele, dla których uczelnia nie jest podstawowym miejscem pracy oraz ci, którzy pobierają świadczenie emerytalne. Pierwszą grupę tworzą nauczyciele akademicy zatrudniani po raz pierwszy, z którymi uczelnia zawiera umowę o pracę na czas określony do 4 lat<sup>12</sup>. Wyznaczenie tutaj okresu zatrudnienia na maksymalnie 4 lata wiąże się zapewne z tym, że nauczyciele akademicy podlegają nie rzadziej niż raz na 4 lata ocenie okresowej (art. 128 p.s.w.n.). Wniosek ten pośrednio potwierdza art. 117 ust. 3 p.s.w.n., z którego wynika, że dany nauczyciel akademicki, którego pierwsza umowa o pracę z uczelnią była zawarta na czas określony do 4 lat, może po uzyskaniu pozytywnej oceny okresowej zostać zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony bez przeprowadzania konkursu.

Warto zauważyć, że przepisy art. 25<sup>1</sup> § 1 i 3 k.p. nie znajdują zastosowania wobec omawianej grupy nauczycieli akademickich w zakresie dotyczącym maksymalnego okresu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony. Oznacza to, że umowa o pracę zawarta na maksymalnie 4 lata nie przekształci się po upływie 33 miesięcy w umowę na czas nieokreślony. W przypadku tej grupy nauczycieli akademickich nie występuje natomiast problem wielokrotnego zawierania umów o pracę

12 Wyznaczając górną granicę okresu zatrudnienia na podstawie pierwszej umowy o pracę będącej umową na czas określony, ustawodawca nie wyklucza możliwości zawarcia przez uczelnię i nauczyciela akademickiego krótszej umowy tego rodzaju. Co do możliwego czasu trwania pierwszej umowy o pracę nauczyciela akademickiego zob. J.M. Zieliński, (w:) H. Izdebski, J.M. Zieliński, Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz, LEX, WK 2019, art. 117, pkt 4.

na czas określony. Wynika to z tego, że w art. 117 ust. 2 p.s.w.n. mowa jest o pierwszej umowie o pracę zawieranej z nauczycielem akademickim w danej uczelni. Jest oczywiste, że pierwszą umowę o pracę można zawrzeć tylko raz. Kolejne umowy nie są już objęte analizowaną regulacją. W tym kontekście uprawniony wydaje się wniosek, że uczelnia nie może na podstawie art. 117 ust. 2 p.s.w.n. zawrzeć z nowo zatrudnianym nauczycielem akademickim kilku umów o pracę na czas określony nieprzekraczających łącznie 4 lat<sup>13</sup>.

Inna sprawa, czy uczelnia i nauczyciel akademicki zatrudniony na podstawie pierwszej umowy o pracę zawartej na krócej niż 4 lata mogą uzgodnić w trakcie trwania tej umowy dłuższy okres jej obowiązywania, nie przekraczając jednak 4 lat. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce nie zawiera regulacji w tym przedmiocie, więc mając na względzie art. 5 k.p. i będący jego potwierdzeniem art. 147 p.s.w.n., można by uznać, że zastosowanie znajduje tutaj art. 25<sup>1</sup> § 2 k.p., który każe wskazaną zmianę treści umowy traktować jak zawarcie nowej umowy o pracę. Odwołanie się tutaj do art. 25<sup>1</sup> § 2 k.p. byłoby tym bardziej zrozumiałe, że trudno dostrzec aksjologiczne uzasadnienie dla zróżnicowanego podejścia do przedłużania okresu obowiązywania umowy na czas określony w modelu powszechnym i w szkolnictwie wyższym. Problem polega jednak na tym, że art. 117 ust. 4 p.s.w.n. wyłącza stosowanie również art. 25<sup>1</sup> § 2 k.p. Nasuwa się w tym kontekście dość zaskakujący wniosek, że uczelnia nie może wprowadzić na podstawie art. 117 ust. 2 p.s.w.n. zawrzeć z nowo zatrudnianym nauczycielem akademickim kilku umów na czas określony nieprzekraczających łącznie 4 lat, ale strony mogą zamiast tego dokonywać uzgodnień co do dłuższego okresu obowiązywania pierwszej umowy o pracę (do 4 lat).

Jak się wydaje, czas trwania pierwszej umowy o pracę wyznacza okres nie stosowania art. 25<sup>1</sup> k.p. Po rozwiązaniu tej umowy nauczyciel akademicki może kontynuować zatrudnienie w uczelni na podstawie umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony albo określony<sup>14</sup>. W razie wyboru drugiej z tych umów powinien on być traktowany analogicznie do nauczycieli akademickich niewymienionych w art. 117 ust. 4 p.s.w.n. Ich sytuacja w zakresie stosowania art. 25<sup>1</sup> k.p. zostanie przedstawiona w dalszej części opracowania.

Drugą grupę nauczycieli akademickich wyłączonych z zakresu zastosowania art. 25<sup>1</sup> k.p. stanowią nauczyciele, dla których uczelnia nie jest podstawowym miejscem pracy. Umowa o pracę wskazanych nauczycieli nie określa uczelni jako podstawowego miejsca pracy, np. ze względu na niespełnienie warunku zatrudnienia w niej

13 Nic nie stoi natomiast na przeszkodzie, aby dany nauczyciel akademicki zawarł w trakcie swojej kariery zawodowej kilka pierwszych umów o pracę na czas określony z różnymi uczelniami.

14 Por. jednak Przewodnik po systemie szkolnictwa wyższego i nauki, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Warszawa 2019, s. 41, <https://konstytucjadlanauki.gov.pl/content/uploads/2019/02/przewodnik-po-systemie-szkolnictwa-wyzszego-i-nauki-cz-1-20190218.pdf> (15.10.2019), w którym uzależnia się możliwość zawarcia drugiej umowy o pracę na czas określony od tego, na jaki okres była zawarta pierwsza umowa.

w pełnym wymiarze czasu pracy<sup>15</sup>. Można przypuszczać, że powodem niestosowania do tej grupy nauczycieli akademickich przepisów art. 25<sup>1</sup> k.p. jest przyjęcie założenia o ich słabszym związku z uczelnią (co nie zawsze musi znajdować potwierdzenie w rzeczywistości). Otwarte pozostaje pytanie, czy ta okoliczność sama w sobie uzasadnia zniesienie ograniczeń w zawieraniu umowy/umów na czas określony. Pytanie to jest istotne również w kontekście standardów przyjętych w dyrektywie, zwłaszcza że Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce nie przewiduje w odniesieniu do nauczycieli akademickich, dla których uczelnia nie jest podstawowym miejscem pracy, żadnego innego rozwiązania służącego zapobieganiu nadużyciom przy zawieraniu kolejnych umów na czas określony, jak wymaga tego dyrektywa<sup>16</sup>.

Ostatnią grupą nauczycieli akademickich, wobec których nie stosuje się art. 25<sup>1</sup> k.p. są nauczyciele pobierający świadczenie emerytalne. Wykluczenie tych nauczycieli z zakresu odniesienia art. 25<sup>1</sup> k.p. stanowi jeden z przejawów częściowo odmiennego kształtowania w szkolnictwie wyższym sytuacji prawnej osób, które ukończyły określony wiek. Wśród innych odrębności dotyczących wskazanych osób na uwagę zasługuje zwłaszcza pozbawienie ich możliwości pełnienia pewnych funkcji w uczelni (np. rektora w uczelni publicznej czy członka rady uczelni, kolegium elektorów lub senatu) oraz zasiadania w Radzie Doskonałości Naukowej lub Komisji Ewaluacji Nauki<sup>17</sup>. Co istotne jednak, w kontekście niestosowania art. 25<sup>1</sup> k.p. znaczenie ma nie tylko osiągnięcie przez nauczycieli akademickich wieku emerytalnego. Ze sformułowania użytego w art. 117 ust. 4 pkt 2 p.s.w.n. wynika jednoznacznie, że ważne jest również przystąpienie przez nich do realizacji prawa do emerytury. W związku z tym wydaje się, że powodem wyłączenia nauczycieli akademickich pobierających świadczenie emerytalne z zakresu odniesienia art. 25<sup>1</sup> k.p. jest nie tyle sam wiek, co wiek połączony z korzystaniem z prawa do emerytury i co za tym idzie

15 Por. art. 120 p.s.w.n., który stanowi również, że nauczyciel akademicki może mieć jednocześnie tylko jedno podstawowe miejsce pracy.

16 Por. wyrok TS UE z 13 marca 2014 r. w sprawie *Antonio Márquez Samohano przeciwko Universitat Pompeu Fabra*, C-190/13, Legalis nr 787263. Stwierdzono w nim, że klauzulę 5 porozumienia ramowego znajdującego się w załączniku do dyrektywy 99/70 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które umożliwia uniwersytetom ponowne zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony z wykładowcami stowarzyszonymi, bez żadnych ograniczeń dotyczących maksymalnego łącznego czasu trwania tych umów i liczby takich ponownie zawieranych umów, o ile umowy te – czego weryfikacja należy do sądu odsyłającego – są uzasadnione przez obiektywny powód w rozumieniu pkt 1 lit. a) tej klauzuli. Na sądzie odsyłającym spoczywa jednak również obowiązek konkretnego sprawdzenia, czy ponowne zawieranie kolejnych spornych umów o pracę na czas określony służyło zaspokojeniu tymczasowego zapotrzebowania i czy uregulowanie takie jak sporne w postępowaniu głównym nie jest w gruncie rzeczy wykorzystywane do zaspokajania zwykłych i stałych potrzeb uniwersytetów w dziedzinie zatrudnienia wykładowców.

17 Zob. art. 20 ust. 1 pkt 7, art. 24 ust. 1, art. 25 ust. 2, art. 29 ust. 4, art. 32 ust. 1, art. 233 ust. 1 pkt 5 i art. 272 ust. 1 pkt 5 p.s.w.n.

– posiadanie stałego źródła utrzymania. Podobnie jak w przypadku nauczycieli akademickich, dla których uczelnia nie jest podstawowym miejscem pracy, i tutaj nasuwa się wątpliwość, czy te okoliczności same w sobie przemawiają za przyznaniem uczelni pełnej swobody w zatrudnianiu emerytowanych nauczycieli akademickich na podstawie umowy/umów na czas określony. Swoboda ta jest konsekwencją braku w Prawie o szkolnictwie wyższym i nauce jakiegokolwiek mechanizmu mającego na celu przeciwdziałanie nadużyciom w zakresie zawierania z omawianą grupą pracowników umowy/umów na czas określony. Z jednej strony zwiększa to szanse nauczycieli akademickich na kontynuowanie zatrudnienia w uczelni nawet po przejściu na emeryturę – z praktyki wynika bowiem, że emerytowani nauczyciele są chętniej zatrudniani na czas określony – z drugiej strony jednak może to prowadzić do nadużyć w wykorzystywaniu wobec nich kolejnych umów o pracę na czas określony. Trudno uznać, że taki stan rzeczy odpowiada dyrektywie, która nie wyklucza ze swojego zakresu podmiotowego pracowników posiadających stałe źródło utrzymania<sup>18</sup>. W kontekście prawa unijnego w literaturze przedmiotu podnoszony jest również zarzut naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminowania ze względu na wiek zatrudnionych pobierających świadczenia emerytalne<sup>19</sup>.

## **2. Pracownicy uczelni, wobec których stosuje się art. 25<sup>1</sup> kodeksu pracy**

W świetle dotychczasowych rozważań widać, że art. 117 p.s.w.n. wykluczający stosowanie art. 25<sup>1</sup> k.p. odnosi się wyłącznie do nauczycieli akademickich zatrudnianych po raz pierwszy oraz nauczycieli, dla których uczelnia nie jest podstawowym miejscem pracy lub którzy pobierają świadczenie emerytalne. Regulacja ta ma więc – jak zasygnalizowano to już wyżej – charakter częściowy, ponieważ nie dotyczy ona pozostałych nauczycieli akademickich i innych pracowników uczelni, choć także oni mogą być zatrudniani na podstawie umowy o pracę na czas określony. W przypadku nauczycieli akademickich można mieć pewne wątpliwości, czy umowa na czas określony odpowiada co do zasady specyfice ich zatrudnienia, specyfice ich obowiązków dydaktycznych, organizacyjnych, a przede wszystkim naukowo – badawczych. Jeżeli chodzi natomiast o pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, za możliwością zawierania z nimi umowy o pracę na czas określony przemawia daleko idące podobieństwo ich pozycji prawnej do statusu pracowników objętych modelem powszechnym. Znamienne jest to, że w odniesieniu do podstaw zatrudniania tych pracowników Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce stanowi jedynie o nawią-

---

18 Zob. klauzulę 2 porozumienia ramowego stanowiącego załącznik do dyrektywy.

19 A. Świątkowski, Klauzule derogacyjne w prawie o szkolnictwie wyższym a zakaz dyskryminacji ze względu na wiek, „Palestra” 2019, nr 4, s. 47–49.



zaniu z nimi stosunku pracy w drodze zawarcia umowy o pracę. Brak w pragmatyce bardziej szczegółowych regulacji w tym przedmiocie.

Wobec braku regulacji analogicznej do art. 117 ust. 4 p.s.w.n. oraz w świetle przepisów art. 5 k.p. i art. 147 p.s.w.n., należy uznać, że nauczyciele akademicki niewymienieni w art. 117 p.s.w.n. i pozostali pracownicy uczelni są objęci zakresem zastosowania przepisów art. 25<sup>1</sup> k.p. Oznacza to, że mogą oni świadczyć pracę na podstawie umowy/umów o pracę na czas określony, o ile okres takiego zatrudnienia nie przekracza 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie przekracza trzech. Jeżeli strony trwającej umowy uzgadniają dłuższy okres wykonywania pracy na jej podstawie, to przyjmuje się – jak zasygnalizowano to już wyżej – że od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, zawarto nową umowę na czas określony. Przekroczenie maksymalnego czasu trwania umowy/umów na czas określony lub zawarcie czwartej umowy tego rodzaju powoduje, że zatrudnienie nauczycieli akademickich lub pracowników uczelni niebędących nauczycielami akademickimi staje się bezterminowe.

Niekiedy jednak uczelnia może skorzystać z wyjątków od wskazanych wyżej limitów. Ich przekroczenie nie powoduje wówczas przekształcenia umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony. Artykuł 25<sup>1</sup> § 4 k.p. przewiduje wprowadzić cztery takie wyjątki, ale w kontekście szkolnictwa wyższego na uwagę zasługują w szczególności dwa z nich. Pierwszy dotyczy umowy o pracę zawartej na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności, jeśli jej zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Nie ulega wątpliwości, że także w uczelni może zaistnieć potrzeba zastąpienia nieobecnego pracownika. Nic nie stoi oczywiście na przeszkodzie, aby już zatrudniony pracownik uczelni zastąpił nieobecnego pracownika. Wydaje się zresztą, że w praktyce często tak właśnie jest. Niekiedy jednak konieczne może być zatrudnienie nowego pracownika. O ile w przypadku usprawiedliwionej nieobecności pracownika uczelni niebędącego nauczycielem akademickim korzystanie z art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 1 k.p. nie jest w jakiś szczególny sposób ograniczone, o tyle gdy chodzi o nauczyciela akademickiego, zastosowanie tego przepisu zależy od tego, kogo i na jakich warunkach uczelnia zamierza zatrudnić w jego zastępstwie. Gdyby bowiem okazało się, że nauczyciel zatrudniany na zastępstwo nie świadczył dotychczas pracy w uczelni na podstawie umowy o pracę lub pobiera emeryturę bądź uczelnia nie staje się dla niego podstawowym miejscem pracy (np. ze względu na niepełny wymiar czasu pracy), zbędne byłoby powoływanie się na wyjątek z art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 1 k.p. Zastosowanie znalazłby wówczas art. 117 p.s.w.n. Jedynie zawarcie umowy z inną osobą niż wskazana wyżej uzasadnia skorzystanie z art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 1 k.p. Co istotne, w takim

przypadku pewien problem może stanowić procedura konkursowa<sup>20</sup>. Pomimo bowiem tego, że jej przeprowadzenie wydaje się wówczas niecelowe, jest ona na ogół obowiązkowa. Wynika to z tego, że art. 119 ust. 1 p.s.w.n. przewiduje konkurs w przypadku zawierania umowy o pracę na czas określony dłuższy niż 3 miesiące, a art. 119 ust. 2 p.s.w.n. nie wymienia zastępstwa nieobecnego pracownika wśród okoliczności wyłączających organizowanie konkursu. Na marginesie warto zwrócić uwagę na to, że wbrew temu, co zdaje się wynikać z Przewodnika po systemie szkolnictwa wyższego i nauki<sup>21</sup> obowiązek przeprowadzenia postępowania konkursowego dotyczy nie tylko nawiązania w danej uczelni publicznej pierwszego stosunku pracy z nauczycielem akademickim zatrudnianym na czas nieokreślony lub określony dłuższy niż 3 miesiące w wymiarze przekraczającym połowę pełnego wymiaru czasu pracy. Wykładnia językowa art. 119 ust. 1 p.s.w.n. poparta wykładnią systemową przepisów art. 119 i 117 ust. 3 p.s.w.n. przemawia za przyjęciem, że okoliczności, z którymi wiąże się wymóg konkursu należy odczytywać rozłącznie. Inna sprawa, czy taka była intencja projektodawcy.

Drugi wyjątek od ograniczeń dotyczących zatrudniania na podstawie umowy o pracę na czas określony odnosi się do sytuacji, w której pracodawca wskazuje obiektywne przyczyny leżące po jego stronie i – podobnie jak przy zastępowaniu nieobecnego pracownika – zawarcie tego rodzaju umowy w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. W literaturze przedmiotu słusznie zgłasza się zastrzeżenia co do zbyt ogólnego sformułowania tego wyjątku, pozwalającego pracodawcy na jego stosowanie w szerokim zakresie. Takie niebezpieczeństwo istnieje również w przypadku uczelni, która może przywoływać bardzo wiele różnych okoliczności jako „obiektywne przyczyny”. Nie ulega wątpliwości, że jedną z nich może być potrzeba zapewnienia obsady zajęć dydaktycznych przez okres pełnych lat akademickich – od 1 października do 30 września (art. 66 p.s.w.n.)<sup>22</sup>, co uzasadnia zawarcie umowy/umów o pracę na okres nie 33, lecz 36 miesięcy. Nadal aktualne wydają się także przykłady przywoływane w poprzednim stanie prawnym, a odnoszące się do przypadków zatrudniania na czas określony nauczycieli akademickich skierowanych do pracy w uczelni na podstawie umowy zawartej z określoną instytucją naukową, będących beneficjentami przedsięwzięć, programów lub konkursów ogłoszonych przez NAWA, NCBiR, NCN lub międzynarodowych konkursów na realizację projektu badawczego, a także zatrudnianych na czas realizacji projektu badawczego lub dydaktycznego finansowanego ze środków pochodzących z budżetu

20 Na problem ten zwracano uwagę także na gruncie ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r. poz. 2183 ze zm.). Zob. M. Lekston, *op. cit.*, s. 150.

21 Przewodnik, *op. cit.*, s. 42.

22 Por. M. Lekston, *op. cit.*, s. 155-156.

Unii Europejskiej lub przez inny podmiot przyznający grant<sup>23</sup>. *De lege lata* konieczne jest jednak poczynienie dodatkowego zastrzeżenia, że nauczyciele akademicki zatrudniani w powyższych okolicznościach byli już wcześniej pracownikami umownymi uczelni, nie pobierają emerytury, a uczelnia staje się dla nich podstawowym miejscem pracy.

## Wnioski

Z Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce wynika, iż przepisy art. 25<sup>1</sup> k.p. ograniczające zatrudnianie na podstawie umowy/umów o pracę na czas określony z jednej strony nie znajdują zastosowania do nauczycieli akademickich zatrudnianych po raz pierwszy, nauczycieli, dla których uczelnia nie jest podstawowym miejscem pracy oraz nauczycieli, którzy pobierają świadczenie emerytalne, z drugiej strony – są nadal stosowane wobec pozostałych nauczycieli akademickich, a także pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Można się zastanawiać, czy regulacja ta zasługuje na pozytywną ocenę. Oceniając ją w pierwszej kolejności z punktu widzenia legislacyjnej poprawności, należy stwierdzić, że nie zawsze jest ona wystarczająco jednoznaczna, co może przyczyniać się do powstawania sporów interpretacyjnych i w konsekwencji wpływać negatywnie na praktykę jej stosowania. Dotyczy to chociażby pozostawienia poza zakresem wyłączenia art. 25<sup>1</sup> k.p. przepisów przewidujących wyjątki od limitów zatrudniania na podstawie umowy/umów na czas określony oraz obowiązki pracodawcy związane ze stosowaniem tych wyjątków, nie do końca jasnego określenia rodzaju umowy o pracę, jaka powinna być zawierana z nauczycielami akademickimi po ustaniu ich pierwszej umowy czy konieczności przeprowadzenia procedury konkursowej w przypadku zatrudniania nauczycieli akademickich na zastępstwo. W dwóch ostatnich kwestiach wątpliwości interpretacyjne pogłębiają dodatkowo wyjaśnienia zawarte w Przewodniku po systemie szkolnictwa wyższego i nauki.

Można mieć też zastrzeżenia do treści analizowanej regulacji. Warto np. zauważyć, że wykluczeniu z zakresu zastosowania art. 25<sup>1</sup> k.p. nauczycieli akademickich, dla których uczelnia nie jest podstawowym miejscem pracy oraz nauczycieli, którzy pobierają świadczenie emerytalne nie towarzyszyło wprowadzenie jakiegokolwiek mechanizmu służącego przeciwdziałaniu nadużyciom w zakresie zatrudniania tych grup pracowników na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony, pomimo tego, że taki wymóg wynika z dyrektywy 99/70.

W tym kontekście warto byłoby rozważyć wprowadzenie innego, bardziej optymalnego mechanizmu mającego na celu ograniczenie zatrudniania nauczycieli akademickich na podstawie umowy/umów o pracę na czas określony. Wydaje się, że

---

23 Zob. art. 119 ust. 2 p.s.w.n.

na uwagę zasługuje w szczególności propozycja zgłaszana już w poprzednim stanie prawnym, inspirowana Kartą Nauczyciela, a sprowadzająca się do enumeratywnego określenia w Prawie o szkolnictwie wyższym i nauce przypadków, w których można by zatrudniać nauczycieli akademickich na podstawie umowy/umów na czas określony. Stworzenie zamkniętego katalogu takich przypadków z pewnością nie byłoby łatwe, niemniej jednak postulowane rozwiązanie najpełniej odpowiadałoby specyfice zatrudnienia nauczycieli akademickich, uwzględniałoby istniejącą niekiedy potrzebę zawierania z nimi umowy/umów na czas określony, a także pozostawałoby w zgodzie ze standardami unijnymi.

#### BIBLIOGRAFIA

- Bąba M., (w:) P. Chmielnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, LEX/el. 2017, art. 136, pkt 3.
- Bocheńska A., Unormowania szczególne wobec art. 25<sup>1</sup> KP a unijne standardy ochrony przed nadużywaniem umów o pracę na czas określony, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 4.
- Komunikat Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 17 lutego 2016 r. w sprawie stosowania art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy, <https://www.gov.pl/web/nauka/komunikat-w-sprawie-stosowania-art-25-kodeksu-pracy>.
- Lekston M., Umowa o pracę jako podstawa nawiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim. Wnioski de lege lata i de lege ferenda, „Studia z zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2017, t. 24, nr 2.
- Mędrała M., Terminowe zatrudnianie nauczycieli akademickich na stanowiskach adiunkta i asystenta, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 9.
- Napiórkowska A., Rutkowska B., Umowa o pracę na czas określony a ochronna funkcja prawa pracy, (w:) A. Napiórkowska, B. Rutkowska, M. Rylski (red.), *Ochronna funkcja prawa pracy. Wyzwania współczesnego rynku pracy*, Toruń 2018.
- Piątkowski J., *Kodeks pracy a ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym*, (w:) W. Sanetra (red.), *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, Warszawa 2015.
- Przewodnik po systemie szkolnictwa wyższego i nauki, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Warszawa 2019, <https://konstytucjadlanauki.gov.pl/content/uploads/2019/02/przewodnik-po-systemie-szkolnictwa-wyszego-i-nauki-cz-1-20190218.pdf>.
- Stelina J., Nowa koncepcja umowy o pracę na czas określony, „Państwo i Prawo” 2015, z. 11.
- Świątkowski A., Klauzule derogacyjne w prawie o szkolnictwie wyższym a zakaz dyskryminacji ze względu na wiek, „Palestra” 2019, nr 4.
- Zieliński J.M., (w:) H. Izdebski, J.M. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, LEX, WK 2019, art. 117, pkt 4.