

TOMASZ BAKALARZ

Uniwersytet Wrocławski
t.bakalarz@prawo.uni.wroc.pl

Uczestnictwo nauczyciela akademickiego w pracach organizacyjnych uczelni wyższej

1. Wielorodzajowość pracy nauczycieli akademickich

Zgodnie z art. 111 ust. 1 ustawy — Prawo o szkolnictwie wyższym¹ (dalej: „PSW”) nauczyciele akademicy będący pracownikami naukowo-dydaktycznymi (zatrudnionymi na stanowiskach profesora, adiunkta, asystenta) zobowiązani są do wykonywania prac trojakiemu rodzaju. Jest to praca dydaktyczna rozumiana jako kształcenie i wychowywanie studentów (a w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach profesorskich również kształcenie kadry naukowej), praca naukowa, czyli prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych oraz praca organizacyjna, dokładniej — uczestnictwo w pracach organizacyjnych uczelni. Wskazany przez ustawodawcę katalog obowiązków nałożonych na nauczycieli akademickich nie ma charakteru hierarchizującego. Wskazuje jednak na istotną cechę stosunku pracy tej szczególnej grupy pracowników, jaką jest wielorodzajowość świadczonej przez nich pracy. Pojęcie wielorodzajowości stosunku pracy jest terminem ugruntowanym w literaturze prawa pracy. Zgodnie ze stanowiskiem A. Choboty jest to stosunek, w którym występują nakazy wykonywania dwóch lub więcej rodzajów pracy². Wyodrębnienie funkcjonalnie powiązanego zespołu

¹ Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. — Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jedn. Dz.U. z 2012 r., poz. 572 z późn. zm.).

² A. Chobot, *Regulacja prawna twórczej pracy badawczej w stosunkach pracy*, Warszawa 1975, s. 19 n.

czynności roboczych pracownika³ następuje zasadniczo na podstawie dwóch kryteriów: sposobu wykonywania danych czynności (metodyki pracy) oraz rodzaju rezultatu uzyskanego w wyniku ich wykonywania. Odwołując się do kryterium metody przyjętej przy wykonywaniu pracy, możemy wyodrębnić w ramach stosunku pracy nauczyciela akademickiego wyżej wskazane trzy rodzaje pracy. Są to: praca naukowa, dla której charakterystyczną cechą jest oparcie czynności pracowniczych na metodzie naukowej⁴; praca dydaktyczna, nakierowana na uzyskanie szczególnego rezultatu, jakim jest zmiana w osobowości uczniów⁵ poprzez zastosowanie różnorodnych metod dydaktycznych; ostatnią, odmienną rodzajowo grupą czynności pracowniczych stanowią prace organizacyjne. Treść normatywna obowiązku organizacyjnego wskazuje na jego abstrakcyjny i niesamodzielny charakter.

Zaprezentowany wyżej trójpodział czynności podejmowanych przez pracowników naukowo-dydaktycznych jest charakterystyczny wyłącznie dla tej szczególnej grupy pracowników stanowiących jedynie część korpusu nauczycieli akademickich. Prócz pracowników naukowo-dydaktycznych status nauczycieli akademickich mają pracownicy naukowcy, pracownicy dydaktyczni oraz dyplomowani bibliotekarze i dyplomowani pracownicy dokumentacji i informacji naukowej. Dalsze rozważania dotyczyć będą jedynie tych nauczycieli akademickich, którzy są pracownikami naukowo-dydaktycznymi, naukowymi i dydaktycznymi, gdyż w stosunku do nich istnieje problem relacji między podstawowymi dla uczelni wyższej zadaniami naukowymi i dydaktycznymi a uczestnictwem w pracach organizacyjnych uczelni.

Nadanie pracy naukowo-dydaktycznej charakteru głównego w ramach stosunku pracy nauczycieli akademickich nie powinno budzić wątpliwości. W realizacji prac tego rodzaju wyraża się cel zatrudnienia danej grupy pracowników. Pracownicy naukowo-dydaktyczni są podstawową grupą osób zatrudnionych na uczelni wyższej, niezbędną do prawidłowego wywiązywania się z nałożonych na nią zadań. Są to, zgodnie z art. 13 PSW, m.in.: kształcenie studentów w celu zdobywania i uzupełniania wiedzy oraz umiejętności, wychowywanie studentów, prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych oraz świadczenie usług badawczych. Obowiązki wykonania pracy naukowej i pracy dydaktycznej, jako zespołów rodzajowo odmiennych czynności, posiadają cechę równorzędności. Prawidłowość wykonania zobowiązania — spełnienia świadczenia pracy wielorodzajowej — wymaga realizacji zadań naukowych, a także dydaktycznych.

W związku z umieszczeniem przez ustawodawcę w tym samym katalogu obowiązku pracy organizacyjnej nasuwa się pytanie, czy pozostaje on również

³ Czyli rodzaju pracy — zgodnie z definicją przedstawioną przez A. Chobota w: *Charakterystyka prawna twórczej pracy badawczej jako szczególnego rodzaju pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1973, nr 2, s. 129.

⁴ O metodzie naukowej m.in. A. Bonk, *Metoda naukowa*, „Nauka” 2006, nr 1, s. 47 n.

⁵ W. Okoń, *Słownik pedagogiczny*, Warszawa 1992, s. 121.

w horyzontalnej relacji do obowiązków naukowo-dydaktycznych. Poprzestając na brzmieniu art. 111 ust. 1 PSW, można stwierdzić, że został on zrównany z obowiązkami naukowymi i dydaktycznymi oraz jednocześnie uniezależniony od tych obowiązków. Ustawodawca w ogólnikowy, wręcz blankietowy sposób wyraził obowiązek świadczenia pracy organizacyjnej przez pracownika naukowo-dydaktycznego. Chociaż Kodeks pracy nie nakazuje, aby rodzaj pracy był określony w sposób sztywny, sprecyzowany⁶, to jednak ogólnikowość obowiązku pracy organizacyjnej, nakazanej przez prawo o szkolnictwie wyższym, można rozpatrywać jako duże zagrożenie swobodnym kształtowaniem treści stosunku pracy przez pracodawcę. W literaturze stwierdza się, że przyznanie takiego uprawnienia pracodawcy jest niedopuszczalne⁷. Blankietowy charakter obowiązku organizacyjnego wymusza uzupełnienie go określoną treścią za pośrednictwem innych przepisów ustawy lub szerzej, źródła prawa pracy (art. 9 § 1 KP).

2. Treść obowiązku uczestnictwa w pracach organizacyjnych uczelni wyższej

Precyzowanie treści nałożonego na pracowników naukowo-dydaktycznych obowiązku uczestnictwa w pracach organizacyjnych uczelni należy rozpocząć od leksykalnego brzmienia przepisu. Omawiany obowiązek odwołuje się do prac organizacyjnych uczelni wyższej. Uczelnia wyższa jest szkołą prowadzącą studia wyższe, utworzoną w sposób określony przez ustawę. Jest to podmiot wyposażony w osobowość prawną, którego charakter prawny budzi w literaturze pewne wątpliwości. W doktrynie prawa administracyjnego prezentowany jest pogląd o zakwalifikowaniu uczelni wyższej jako korporacji prawa publicznego, co przekładałoby się na upodmiotowienie nauczycieli akademickich, pozostałych pracowników uczelni czy studentów⁸. Tym samym coraz częściej neguje się wcześniej formułowane tezy o zakładowym charakterze omawianej jednostki⁹. Struktura organizacyjna uczelni jest zhierarchizowana i złożona. Prace organizacyjne uczelni to

⁶ Jak wskazuje H. Lewandowski: „Kodeks pracy nie reguluje kwestii precyzyjności określenia rodzaju pracy. Nakazuje jedynie, zgodnie z art. 22 i 29, aby rodzaj pracy był określony, to znaczy oznaczony w taki sposób, by pracownik wiedział, czego pracodawca może się od niego domagać”. H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownych stosunkach pracy*, Warszawa 1977, s. 70.

⁷ *Ibidem*, s. 74.

⁸ E. Ochendowski, *Pojęcie i charakter prawny publicznej szkoły wyższej*, [w:] *Nowe prawo o szkolnictwie wyższym a podmiotowość studenta*, red. A. Szadok-Bratuń, Wrocław 2007, s. 34 n. Za poglądem o korporacyjnym charakterze uczelni opowiada się również T. Brzezicki, *Ustrój szkolnictwa wyższego w Polsce*, Toruń 2010, s. 80–83.

⁹ Tak uczelnię wyższą kwalifikował Naczelny Sąd Administracyjny w wyrokach: z 29 czerwca 1982 r., II SA 582/82, ONSA 1982, z. 1, poz. 64; z 19 grudnia 1985, I SA 448/87, OSPiKA 1988, nr 10, poz. 223.

wszelkie czynności podejmowane przez osoby zatrudnione, pracowników, piastunów organów uczelni w celu zapewnienia prawidłowości i sprawności funkcjonowania tego podmiotu. Można je scharakteryzować również jako czynności podejmowane przez grupy osób zjednoczonych wspólnym celem, planem, programem działania, zadaniami. W przypadku uczelni wyższych są to cele i zadania wyznaczone przez ustawę. Wszelkie czynności podejmowane przez uczelnię wyższą mieszczą się w upoważnieniu ustawowym, rozszerzonym o autonomiczny charakter uczelni jako jednostki organizacyjnej kierującej się zasadami wolności nauczania, badań naukowych i twórczości artystycznej. Wskazana autonomia wyraża się głównie w treści przepisu art. 17 PSW, który stanowi, że sprawy związane z funkcjonowaniem uczelni nieuregulowane w ustawie określa statut uczelni. Reasumując, pracami organizacyjnymi uczelni będą czynności podejmowane w celu zapewnienia prawidłowej realizacji zadań naukowych, dydaktycznych, wychowawczych, społecznych i gospodarczych przypisywanych uczelniom wyższym, mające umocowanie ustawowe lub statutowe. Zgodnie z art. 111 ust. 1 PSW, w tych pracach mają obowiązek uczestniczyć pracownicy naukowo-dydaktyczni.

Prace organizacyjne uczelni wykonywane są w szczególności za pośrednictwem jej organów. Piastowanie funkcji organu uczelnianego stanowić będzie jeden z aspektów realizacji obowiązku organizacyjnego pracowników naukowo-dydaktycznych. Organy uczelni wyższej można podzielić ze względu na źródło ich powoływania. Będą to organy ustawowe (obligatoryjne), takie jak rektor czy senat uczelni, oraz organy statutowe. Art. 60 PSW zawiera upoważnienie ustawowe do autonomicznego, szczegółowego, uregulowania w statucie statusu prawnego organów kolegialnych oraz jednoosobowych. Relację między stosunkiem pracy pracowników naukowo-dydaktycznych a sprawowaniem funkcji kierowniczych reguluje m.in. art. 72 ust. 2 PSW. Pełnienie funkcji rektora wymaga, by dana uczelnia wyższa była dla niego podstawowym miejscem pracy. Pojęcie podstawowego miejsca pracy, zdefiniowane w art. 2 pkt 33, wiąże się bezpośrednio ze statusem prawnym nauczycieli akademickich, w tym pracowników naukowo-dydaktycznych. Podstawowym miejscem pracy jest uczelnia, w której wskazane osoby zatrudnione są w pełnym wymiarze czasu pracy, wymieniona w akcie stanowiącym podstawę zatrudnienia jako podstawowe miejsce pracy. W momencie objęcia stanowiska rektora nauczyciel akademicki, prócz prac naukowych i dydaktycznych, zobowiązany jest wykonywać kompetencje organu uczelni, wynikające z art. 66 PSW. W tym przypadku obowiązek pracy organizacyjnej nabiera określonej treści, wypełnionej przez regulacje ustawowe i statutowe. Analogiczny przepis wymaga, by dziekanem (kierownikiem jednostki organizacyjnej uczelni) była osoba zatrudniona na uczelni jako podstawowym miejscem pracy (art. 76 ust. 2 PSW).

Kwestia uczestnictwa w pracach organizacyjnych uczelni przyjmujących postać pracy w organach kolegialnych nie została rozstrzygnięta przez ustawodawcę. Materię tę przekazano do autonomicznego uregulowania w statucie. Sięgając

przykładowo do Statutu Uniwersytetu Wrocławskiego (dalej: UW_r)¹⁰, można wskazać choćby § 11 stanowiący, że uczestnictwo w pracach organów kolegialnych jest obowiązkowe dla ich członków. Udział w pracach organów kolegialnych lub sprawowanie funkcji organu jednoosobowego stanowi więc wypełnienie obowiązku uczestnictwa w pracach organizacyjnych uczelni.

Ustawa oraz statut stanowią podstawę do powoływania obligatoryjnych lub fakultatywnych komisji. Komisje są organami kolegiальnymi spełniającymi różnorodną funkcję, powoływany wyłącznie do realizacji tychże funkcji lub osiągnięcia określonego celu. Działalność komisji ma więc najczęściej charakter czasowy, choć w strukturach organizacyjnych uczelni występują również liczne komisje stałe. Ustawodawca zobowiązuje bądź uprawnia uczelnie wyższe, aby w ich strukturze organizacyjnej były powołane: komisje rekrutacyjne, wyborcze, konkursowe, dyscyplinarne, stypendialne. Komisje rekrutacyjne, wyborcze czy konkursowe mają ściśle zadaniowy charakter. Ich powołanie i skład wiąże się z przeprowadzeniem procedur dotyczących przyjmowania na studia bądź wyboru kandydatów do pracy. Komisja dyscyplinarna i stypendialna to organy stałe, kadencyjne. Dla przykładu, zgodnie z § 128 ust. 5 Statutu UW_r okres działania komisji dyscyplinarnej dla nauczycieli akademickich trwa przez czas ustawowej kadencji organów uczelni i rozpoczyna się z początkiem ich kadencji. Pozostawienie uczelni wyższej szerokiej autonomii w zakresie spraw organizacyjnych umożliwi powoływanie w statucie lub z upoważnienia statutowego szeregu innych komisji o zróżnicowanych zadaniach. Przykładami takich komisji mogą być: komisja ds. socjalnych (realizująca również zadania związane ze stypendiami, ale także z zakwaterowaniem studentów etc.), komisja remontowa, inwentaryzacyjna, ds. informatyzacji, ds. nagród i odznaczeń, likwidacyjna (ds. likwidacji składników trwałych majątku) czy komisja ds. etyki w nauce. Generalne scharakteryzowanie komisji uczelnianych, z uwagi na autonomię uczelni i szeroki katalog spraw, jakimi się zajmują, nie jest możliwe. Komisje pełnią najczęściej funkcje pomocnicze w procesie podejmowania decyzji przez rektora, dziekana czy odpowiednich prorektorów, prodziekanów. W zależności od treści upoważnienia i nadanego statusu przez organ powołujący, komisje mogą mieć również charakter decyzyjny. W pracach niektórych komisji konieczne jest wykorzystywanie wiedzy naukowej lub dydaktycznej posiadanej przez specjalizującego się w danej dziedzinie nauczyciela akademickiego (np. komisja ds. oceny pracowników, komisja ds. etyki w nauce). W innych przypadkach posiadanie takiej wiedzy będzie obojętne dla prawidłowej realizacji zadań zleconych komisji (np. komisja inwentaryzacyjna). Zróżnicowanie zakresu przedmiotowego czynności podejmowanych przez powyższe organy przekłada się na treść obowiązku pracy organizacyjnej ich członków, która często może odbiegać od kompetencji merytorycz-

¹⁰ Statut Uniwersytetu Wrocławskiego z dnia 25 kwietnia 2012 r. udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej UW_r.

nych pracownika wynikających między innymi z uzyskanych stopni czy tytułu naukowego.

Publiczna uczelnia wyższa jako jednostka sektora finansów publicznych w swym działaniu podlega ustawie z dnia 29 stycznia 2004 r. — Prawo zamówień publicznych¹¹. Zgodnie z art. 19 powyższej ustawy kierownik zamawiającego (rektor lub właściwy prorektor) powołuje komisję do przeprowadzenia postępowania o udzielenie zamówienia, jeżeli wartość zamówienia jest równa lub przekracza kwoty określone w przepisach (tzw. progi unijne). Jest to obowiązek kierownika zamawiającego. Komisje przetargowe mogą mieć charakter stały lub doraźny. Jest to przykład organu, którego powołanie w strukturze organizacyjnej uczelni jest obligatoryjne z mocny ustawy szczególnej. Skład takiej komisji, jej charakter, tryb prac wynikają z regulaminu wydanego przez kierownika zamawiającego (rektora). Komisja przetargowa, co do zasady pełni jedynie funkcje pomocnicze, opiniodawcze. Ustanowienie komisji nie zwalnia kierownika zamawiającego z odpowiedzialności za wynik przetargu. Prawo zamówień publicznych przewiduje jednocześnie, że odpowiedzialność za przeprowadzenie procedury zamówień publicznych może ponosić również osoba — pracownik zamawiającego — upoważniona na piśmie w zakresie dokonanego upoważnienia. Możliwa jest więc taka konstrukcja komisji przetargowej, w której przewodniczący komisji wyraźnie upoważniony będzie właściwy do podjęcia decyzji na przykład o odrzuceniu oferty bądź wykluczeniu oferenta. Jak stwierdza się w doktrynie prawa zamówień publicznych, ponoszona wówczas odpowiedzialność pracowników nie wykracza poza ramy przewidziane w Kodeksie pracy¹². Zgodnie z art. 111 ust. 1 PSW wykonanie obowiązku organizacyjnego nauczyciela akademickiego może się również wiązać z uczestnictwem w pracach takiej właśnie komisji.

Skonkretyzowanie treści obowiązku organizacyjnego pracowników naukowo-dydaktycznych następuje więc na wielu płaszczyznach — w drodze szczegółowych regulacji ustawowych, określających kompetencje organów uczelni; w statucie jako zasadniczym źródle organizującym strukturę uczelni, będącym jednocześnie źródłem prawa pracy zgodnie z art. 9 § 1 KP, wyznaczającym treść stosunku zobowiązaniowego nauczycieli akademickich¹³. Obowiązki organizacyjne mogą być precyzowane również za pomocą regulaminów pracy czy ostatecznie w drodze indywidualnych aktów kierowniczych pracodawcy — poleceń.

Sama treść wyrażonego w art. 111 ust. 1 PSW obowiązku jest zbyt ogólna, aby mogła stanowić samoistną podstawę nakazu określonego zachowania. Dopiero po sprecyzowaniu treści obowiązku organizacyjnego można mówić o takim nakazie skierowanym do pracownika naukowo-dydaktycznego. Z powyższego wynika, że

¹¹ Tekst jedn. Dz.U. z 2010 r. Nr 113, poz. 759 z późn. zm.

¹² M. Stachowiak, [w:] M. Stachowiak, J. Jerzykowski, W. Dzierżanowski, *Prawo zamówień publicznych. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 150.

¹³ Z. Leoński, *Statut wyższej uczelni*, „Życie Szkoły Wyższej” 1982, nr 10, s. 41 n.

obowiązek organizacyjny ma charakter potencjalny. Nakaz realizacji konkretnych czynności organizacyjnych jest uzależniony od pozycji pracownika naukowo-dydaktycznego w strukturze organizacyjnej uczelni (sprawowanie funkcji organów uczelni) bądź od aktów kierownictwa pracodawcy (skierowanie do uczestnictwa w pracach komisji). W wielu przypadkach pracownik naukowo-dydaktyczny może nie być zobowiązany do wykonywania czynności organizacyjnych. Obowiązek organizacyjny nie jest ponadto tym elementem treści stosunku zobowiązaniowego, który pełniłby charakter zasadniczy dla wierzyciela — pracodawcy. W nawiązaniu do zadań uczelni wyższej oraz do podziału stanowisk występujących w strukturze kadrowej uczelni, należy uznać, że tym zasadniczym celem pracy nauczyciela akademickiego jest realizacja obowiązków dydaktycznych lub naukowych. Obowiązek uczestnictwa w pracach organizacyjnych uczelni można więc traktować jako obowiązek dodatkowy (uzupełniający).

3. Stosunek obowiązku uczestnictwa w pracach organizacyjnych uczelni do obowiązków naukowo-dydaktycznych

Uregulowania prawne dotyczące relacji zachodzących pomiędzy obowiązkami pracowniczymi nauczycieli akademickich ulegały zmianie. Sięgając do poszczególnych ustaw okresu powojennego, można wskazać przepisy stanowiące o funkcjonalnym podporządkowaniu pracy organizacyjnej obowiązkom naukowo-dydaktycznym. Będą to: art. 99 ustawy z dnia 5 listopada 1958 r. o szkołach wyższych¹⁴, art. 33 ustawy z dnia 27 kwietnia 1972 r. — Karta praw i obowiązków nauczycieli¹⁵; art. 144 ustawy z dnia 4 maja 1982 r. o szkolnictwie wyższym¹⁶. Dopiero w ustawie z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym¹⁷ pracodawca zrezygnował ze wskazania *expressis verbis* związku pomiędzy pracą organizacyjną a naukowo-dydaktyczną. Istnienie takiego związku można było jednak wyinterpretować dzięki głębszej analizie tekstu prawnego. Konieczne było odwołanie się do art. 76 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r., który stanowił o powiązaniu zatrudnienia pracowników naukowo-dydaktycznych z celem prowadzenia pracy badawczej oraz dydaktycznej. Podejmowane przez pracowników naukowo-dydaktycznych działania powinny być zmierzać do realizacji powyższych celów. Analiza językowa art. 76 i art. 99 ustawy o szkolnictwie wyższym z roku 1990 umożliwiła zrekonstruowanie normy prawnej nakazującej uczestni-

¹⁴ Tekst jedn. Dz.U. z 1969 r. Nr 4, poz. 31.

¹⁵ Dz.U. Nr 16, poz. 114 z późn. zm.

¹⁶ Tekst jedn. Dz.U. z 1985 r. Nr 42, poz. 201.

¹⁷ Dz.U. Nr 65, poz. 385 z późn. zm.

ctwo jedynie w takich pracach organizacyjnych uczelni, które wiązałyby się z wykonywaniem zadań naukowych i dydaktycznych, będących celem zatrudnienia tej grupy pracowników uczelni. Odmienne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 11 lutego 2008 r.¹⁸, stwierdzając, że obowiązkowe uczestnictwo nauczyciela akademickiego w pracach organizacyjnych uczelni nie ogranicza się wyłącznie do czynności bezpośrednio związanych z organizacją pracy naukowo-badawczej, dydaktycznej, wychowawczej.

Ustawa — Prawo o szkolnictwie wyższym w sposób odmienny reguluje omawianą kwestię. Analizując art. 111 ust. 1 PSW jedynie w drodze wykładni językowej można stwierdzić, że obowiązek uczestnictwa w pracach organizacyjnych uczelni jest równorzędny i niezależny w relacji do pracy naukowej i dydaktycznej.

W pracach nad projektem ustawy — Prawo o szkolnictwie wyższym nie podjęto dyskusji na temat charakteru obowiązku organizacyjnego, tym samym nie wyjaśniono, dlaczego ustawodawca zrezygnował z podporządkowania obowiązków organizacyjnych zadaniom naukowo-dydaktycznym. Jedynie poselski projekt ustawy zawierał zwrot ugruntowany tradycyjnie w regulacji prawnej statusu pracowników naukowo-dydaktycznych. Propozycja ta została jednak negatywnie zaopiniowana przez Radę Ministrów, dopatrującą się w niej zagrożenia roszczeniami o dodatkowe wynagrodzenie za realizację obowiązku organizacyjnego¹⁹. Podporządkowanie obowiązku uczestnictwa w pracach organizacyjnych uczelni pracy naukowej i dydaktycznej zachowano w innych aktach prawnych regulujących status pracowników naukowych: ustawie o instytutach badawczych²⁰ oraz ustawie o Polskiej Akademii Nauk²¹.

Dokonując wykładni językowej i systemowej art. 111 ust. 1 PSW, trudno wykazać podporządkowanie obowiązków organizacyjnych pracy naukowo-dydaktycznej. Warto również zauważyć, że wynagrodzenie wypłacane nauczycielom akademickich przysługuje z tytułu wykonania wszystkich ze wskazanych obowiązków. Wymiar czasu pracy uzależniony jest od zakresu obowiązków naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych. Statuty uczelni nakładają na nauczycieli akademickich obowiązek uczestniczenia w pracach organów kolegialnych. W świetle tych regulacji praca organizacyjna staje się istotnym elementem treści stosunku pracy, równoważnym z pracą naukowo-dydaktyczną.

Nasuwa się jednak pytanie, czy prawidłowym zachowaniem jest polecenie nauczycielom akademickim, poprzez realizację uprawnień kierowniczych (re-

¹⁸ Wyrok SN z dnia 11 lutego 2008, II PK 167/07, OSNAPiUS 2009, nr 9–10, poz. 115.

¹⁹ Stanowisko Rady Ministrów wobec poselskiego projektu ustawy — Prawo o szkolnictwie wyższym (druk Sejmu IV kadencji nr 2931).

²⁰ Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 o instytutach badawczych (Dz.U. Nr 96, poz. 618 z późn. zm.).

²¹ Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 o Polskiej Akademii Nauk (Dz.U. Nr 96, poz. 619 z późn. zm.).

glamentacyjnych i dyrektywnych²²), czynności organizacyjnych niezwiązanych z charakterem pracy, do której realizacji tradycyjnie i głównie są zatrudniani?

Odpowiadając na powyższe pytanie, należy pamiętać o rozbudowanej strukturze kadrowej uczelni wyższych, w których oprócz nauczycieli akademickich zatrudnieni są również pracownicy administracyjni. Odwołując się do tabel płacowych rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 5 października 2011 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej²³, można wskazać następujące stanowiska pracowników administracyjnych: kanclerz, kwestor, audytor wewnętrzny, specjalista inżynierijsko-techniczny, specjalista w zakresie prac finansowych lub ekonomicznych itp. Powyżsi pracownicy pozostają w dyspozycji rektora i zgodnie z treścią umów o pracę mogą być delegowani do zasiadania w komisjach oraz sprawowania innych czynności organizacyjnych. W strukturze kadrowej uczelni można dokonać dychotomicznego podziału. W jednej grupie należy umieścić nauczycieli akademickich, czyli osoby zatrudnione w celu prowadzenia pracy dydaktycznej i naukowej. Drugą grupę stanowią pracownicy zatrudnieni na stanowiskach administracyjnych, technicznych, roboczych, łącznie nazywanych kadrą pomocniczą. Obowiązek pracy organizacyjnej jest swoisty dla drugiej z podanych grup. W przypadku nauczycieli akademickich ma on co najwyżej charakter dodatkowy i potencjalny.

Odstąpienie przez ustawodawcę od literalnego wyrażenia związków między pracą naukowo-dydaktyczną a pracą organizacyjną wskazywałoby na traktowanie omawianego obowiązku jako czynności samoistnych i niezależnych. Nakładanie na pracowników naukowo-dydaktycznych szeregu prac organizacyjnych przeczy jednak dążeniu do specjalizacji i zwiększenia efektywności pracy twórczej (badań naukowych). Wyraźne podporządkowanie pracy organizacyjnej obowiązkom głównym (naukowym) jest charakterystyczne dla stosunków pracy w podmiotach realizujących przede wszystkim cele badawcze (instytuty badawcze czy jednostki PAN). Zakres zadań nakładanych na nauczycieli akademickich jest o wiele szerszy, co niekiedy prowadzi do dewaluacji roli pracy naukowej. O zagrożeniach związanych z wielorodzajowością pracy naukowej wypowiedała się już doktryna²⁴. Rozrost zadań organizacyjnych (biurokratycznych) nakładanych na pracowników naukowych stanowi jedną z istotnych barier zniechęcających do pracy naukowej²⁵. Zwiększeniu efektywności pracy nauczycieli akademickich służyła również między innymi najnowsza nowelizacja ustawy — Prawo

²² H. Lewandowski, *op. cit.*, s. 13.

²³ Dz.U. Nr 243, poz. 1447.

²⁴ A. Chobot, *op. cit.*, s. 22 n.

²⁵ M. Czyżewska, T. Skica, *Współczesne modele rynków pracy naukowców w świecie jako pochodna modeli szkolnictwa wyższego*, [w:] *Kariera naukowa w Polsce. Warunki prawne, społeczne i ekonomiczne*, red. S. Waltoś, A. Rozmus, Warszawa 2012, s. 78.

o szkolnictwie wyższym²⁶. Warto zwrócić uwagę na powiązania zasad finansowania uczelni publicznych z wynikami prowadzonych badań naukowych²⁷. Specjalizacja pracy nauczycieli akademickich skłania do zawężenia ciężących na nich obowiązków czy wręcz wyłączenia obowiązków niezwiązanych z pracą naukową i dydaktyczną. Można przedstawić argumenty pozaprawne za ograniczeniem obowiązków organizacyjnych nauczycieli akademickich jedynie do tych mających związek z celami głównymi ich zatrudnienia (tj. pracą naukowo-dydaktyczną).

Na płaszczyźnie nauki o organizacji powszechne jest stanowisko uznające kreatywność (a więc cechę niezbędną do prawidłowej realizacji zadań twórczych) za proces, a nie cechę nabytą pracownika. Proces rozwoju kreatywności może zaś być kontrolowany i rozwijany przez właściwą organizację pracy. Zakłada się w niej konieczność zapewnienia pracownikowi swobody działania oraz wystarczających zasobów i czasu²⁸. Konieczność umożliwienia prowadzenia niezakłóconego procesu twórczego dla uzyskania większej jego efektywności postulowana jest również w naukach psychologicznych i socjologicznych. Wskazuje się na związek pomiędzy motywacją do pracy twórczej a stopniem sformalizowania struktury i relacji występującej w danej grupie społecznej (tu zawodowej). Powyższa relacja wymusza tworzenie otwartych form funkcjonowania organizacji, dającej możliwość swobodnego i elastycznego działania²⁹.

Nakładanie na nauczycieli akademickich obowiązków organizacyjnych nie może prowadzić do zatarcia różnicy pomiędzy nauczycielami akademickimi a pracownikami administracyjnymi. Przeczyłoby to niewyrażonemu wprost, ale wynikającemu z funkcji uczelni wyższej, związkowi pracy pierwszej z powyższych grup z celem prowadzenia badań naukowych i kształcenia studentów. Zasadne jest, aby na nauczycieli akademickich nie przerzucano obowiązków związanych z organizacją studiów (z wyjątkiem uczestnictwa kadry dydaktycznej w tworzeniu programów nauczania, co mieściłoby się w ramach realizacji zadań dydaktycznych), administrowaniem grupami studentów oraz zarządzaniem mieniem uczelni³⁰. Wymienione czynności stanowią rodzaj pracy swoistej

²⁶ Uzasadnienie do ustawy z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy — Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw, druk Sejmu VI kadencji nr 3391.

²⁷ Reforma szkolnictwa wyższego zakłada dodatkowe finansowanie tzw. krajowych naukowych ośrodków wiodących. Nadanie jednostce uczelni statutu KNOW uzależnione jest od pozytywnego wyniku konkursu, w którym głównym kryterium jest liczba publikacji znajdujących się na liście filadelfijskiej oraz liczba cytowań publikacji naukowych pracowników danej jednostki.

²⁸ T.M. Amabile, *How to kill creativity*, „Harvard Business Review” 1998, nr 9–10, za: *Zarządzanie kreatywnością i innowacyjnością*, Warszawa 2005, s. 125.

²⁹ M. Dąbek, *Sprzyjanie działalności innowacyjnej w świetle psychologicznej wiedzy o uwarunkowaniach twórczości*, Wrocław 1988, s. 228.

³⁰ Realizację konkretnych obowiązków administracyjnych, tj. sporządzanie protokołów, rejestracja osiągnięć studentów w bazach informatycznych należałoby uznać za przejaw obowiązków porządkowych na uczelni wyższej w procesie wywiązywania się ze świadczenia pracy określo-

dla pracowników administracyjnych. Dychotomiczny podział kadry na uczelni wyższej można uzasadnić dążeniem do maksymalizacji efektów pracy naukowo-dydaktycznej, której warunki są zapewniane dzięki prawidłowemu administrowaniu organizacją, jaką jest uczelnia wyższa, przez pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

Traktując obowiązek pracy organizacyjnej jako niezależny od obowiązków głównych, przyznaje się pracodawcy dużą swobodę w poleceniu pracownikom naukowo-dydaktycznym zadań *stricte* organizacyjnych. W stosunkach wielorodzajowych istnieje znaczna trudność w wyznaczeniu granicy pomiędzy pracą danego rodzaju a poleceniem pracodawcy nie dotyczącym pracy. Jak stwierdzał H. Lewandowski, nawet w klasycznym jednorodziejowym stosunku pracy dopuszczalne byłoby przydzielenie zadań odbiegających w pewnym stopniu od normalnego zakresu obowiązków, jeśli nie wpływa to niekorzystnie na sytuację pracownika. Sfera jednostronnego działania podmiotu zatrudniającego sięga do miejsca, w którym nie ma jeszcze istotnej rozbieżności między poleceniem i umówionym rodzajem pracy³¹. Wyznaczenie takiej granicy jest tym bardziej utrudnione w przypadku obowiązku tak dalece nieprecyzyjnego, jak obowiązek uczestniczenia w pracach organizacyjnych uczelni. Brak wyraźnie ustalonych przepisami prawa ram obowiązku organizacyjnego nauczycieli akademickich wymaga, by poszukiwać ich na płaszczyźnie aksjologicznej, pozaprawnej. Jedynie rozpatrywanie omawianego obowiązku w kontekście celów zatrudnienia pracowników naukowo-dydaktycznych, funkcji, jaką pełnią przy realizacji zadań szkolnictwa wyższego, umożliwi skonstruowanie właściwej treści pracy organizacyjnej. Tam, gdzie pracodawca wykraczałby poza ustawowe i statutowe, szczególnie obowiązki o charakterze organizacyjnym (np. członkostwo w radzie wydziału, zajmowanie stanowiska rektora), konieczna jest ocena czynności kierowniczych pod kątem podporządkowania obowiązkowi głównemu, wyrażającym się już w samej nazwie danej grupy pracowników, tj. pracy naukowo-dydaktycznej.

Podporządkowanie pracy organizacyjnej obowiązkowi naukowemu i dydaktycznym nie wynika z żadnego przepisu aktualnie obowiązującej ustawy — Prawo o szkolnictwie wyższym. Nie można go wywnioskować przy zastosowaniu dyrektyw wykładni językowej ani systemowej. Jedynie odwołanie się do elementów celowościowych i funkcjonalnych pozwala na sformułowanie powyższej tezy. Ocena jej słuszności uzależniona jest od przyjętej metody wykładni. W świetle przemian społecznych i gospodarczych większego znaczenia nabiera dynamiczna metoda wykładni³², której podstawowym środkiem interpretacyjnym są dyrekty-

nego rodzaju (tu: pracy dydaktycznej). Podobnie za konkretny obowiązek należy uznać nakaz dbania o opinie pracodawcy. Nie powinny to być jednak obowiązki rozumiane jako element świadczenia (główny cel, jaki wiąże pracodawcę z wykonywaniem pracy przez pracownika).

³¹ H. Lewandowski, *op. cit.*, s. 90.

³² J. Wróblewski, *Sądowe stosowanie prawa*, Warszawa 1988, s. 143.

wy wykładni funkcjonalnej, w tym w szczególności wykładni celowościowej³³. Konieczne wydaje się poszukiwanie *ratio legis* omawianej regulacji w warunkach tzw. „społeczeństwa informacyjnego” i „gospodarki opartej na wiedzy”³⁴. Sięgając po argumenty celowościowe, wyrażaną w nowelizacji przepisów i postulatach politycznych wolę aktualnego prawodawcy, jak również rozpatrując przepisy o obowiązkach pracowników naukowych jako norm rodzących określone konsekwencje przy wykonywaniu zadań nałożonych na szkolnictwo wyższe, można dojść do wniosku, że przepis ten analizowany jedynie na płaszczyźnie językowej jest niepełny. W celu poprawy efektywności pracy pracowników naukowo-dydaktycznych obowiązek uczestnictwa w pracach organizacyjnych uczelni powinien być podporządkowany zadaniom głównym — pracy naukowej i dydaktycznej.

Academic teacher's participation in the higher education institution's organizational works

Summary

To provide, in accordance with the objectives of the Science Reform, the efficiency of the scientific research and the high position of the higher education institution on the market of educational-scientific services, the organizational changes guaranteeing higher degree of focus on the scientific task and specialization of the body of academic teachers are required. According to Art. 111 of the Law on Higher Education, scientific-didactic worker is obliged to perform three types of work: scientific, didactic and organizational. Differently than other laws regulating the status of the science workers, only the Law on Higher Education does not subordinate organizational duties to the scientific and didactic ones. The author proves that such a wide scope of responsibilities imposed on this group of workers contradicts the aims arising from their employment and the objectives of the higher education institutions. Moreover, he points out that the horizontal relation between organizational and scientific-didactic duties impedes considerably the obtainment of the goals of the Scientific Reform — the rise of the efficiency and specialization of the scientific research.

Keywords: science workers, higher education, academic teachers, organizational duties, labour law

³³ T. Gizbert-Studnicki, *Wykładnia celowościowa*, „Studia Prawnicze” 1985, nr 3–4, s. 51 n.

³⁴ „Społeczeństwo informacyjne”, „gospodarka oparta na wiedzy” są podstawowymi terminami przyjętych strategii politycznych — dla Polski tzw. Raport Polska 2030 i dla Unii Europejskiej tzw. Strategia Lizbońska, a obecnie Europa 2020.