

Mariusz Wieczorek

Dopuszczalność zawierania umów cywilnoprawnych jako prawnych podstaw prowadzenia zajęć dydaktycznych w szkole wyższej

Labor et Educatio 3, 209-226

2015

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

STUDIA

Mariusz Wieczorek

Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny K. Pułaskiego w Radomiu

**Dopuszczalność zawierania umów cywilnoprawnych
jako prawnych podstaw prowadzenia zajęć
dydaktycznych w szkole wyższej**

**Admissibility of Signing Civil Law Agreements as Legal
Bases of Conducting Classes in the Higher Education
Institution**

Wstęp

Zgodnie z art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym¹ uczelnie wyższe, pełniąc misję odkrywania i przekazywania prawdy poprzez prowadzenie badań i kształcenie studentów, stanowią integralną część narodowego systemu edukacji i nauki. Z kolei, w świetle art. 13 ust. 1 pkt. 1 i 2 ustawy, do podstawowych zadań uczelni należy kształcenie studentów w celu zdobywania i uzupełniania wiedzy oraz umiejętności niezbędnych w pracy zawodowej oraz ich wychowywanie w poczuciu odpowiedzialności za państwo polskie, za umacnianie zasad demokracji i poszanowanie praw czło-

¹ Tekst jednolity: Dz. U. z 2012r., poz. 572 z późn. zm.; dalej jako ustawa lub ustawa o szkolnictwie wyższym.

wieka. Zadania te uczelnie realizują w szczególności prowadząc studia pierwszego i drugiego stopnia oraz studia magisterskie. W procesie dydaktycznym kluczową rolę odgrywają dwie spośród grup nauczycieli akademickich wskazanych w art. 108 ustawy, to jest pracownicy naukowo-dydaktyczni oraz pracownicy dydaktyczni, których obowiązki w tym obszarze statuuje przepisy art. 111 ustawy. Prowadzenie przez nauczycieli akademickich zajęć dydaktycznych najczęściej² wiąże się z wykonywaniem obowiązku pracy wynikającego ze stosunku pracy, a obejmującego – oprócz obowiązków dydaktycznych – również obowiązki naukowe (w przypadku pracowników naukowo-dydaktycznych) oraz organizacyjne.

Warto również zauważyć, że w procesie dydaktycznym, w charakterze nauczycieli, mogą brać udział również w pewnym zakresie studenci oraz uczestnicy studiów doktoranckich. Pierwszą możliwością dopuszcza art. 191 ustawy, stanowiący, że student ostatniego roku studiów drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich może na zasadach określonych w statucie uczelni odbywać staż przygotowujący do podjęcia obowiązków nauczyciela akademickiego i otrzymywać, ze środków własnych uczelni, stypendium na zasadach określonych w statucie. Zarówno w doktrynie³, jak i orzecznictwie przyjmuje się, że praca wykonywana przez stażystów jest elementem stosunku administracyjnego, istniejącego pomiędzy uczelnią a stażystą. Podstawą tego stosunku prawnego jest w decyzja o przyjęciu na studia.

Z kolei w przypadku doktorantów obowiązek prowadzenia zajęć dydaktycznych, lub uczestniczenia w ich prowadzeniu, został uznany za szczególną formę praktyk odbywanych przez doktorantów. Zgodnie z § 6 ust. 1 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 1 września 2011 r. w sprawie kształcenia na studiach doktoranckich w uczelniach i jednostkach

² Zastrzeżenie to wynika z odmiennego od stosunku pracy charakteru prawnego stosunków służbowych, w których pozostają żołnierze zawodowi oraz funkcjonariusze służb państwowych wyznaczeni na stanowiska nauczycieli akademickich w odpowiednio uczelniach wojskowych i uczelniach służb państwowych. Stosunek prawny, w którym pozostają, reguluj przepisy prawa administracyjnego, a nie prawa pracy.

³ M. Skąpski, *Glosa do wyroku z dnia 5 grudnia 2002r., I PKN 623/01*; Orzecznictwo Sądów Polskich, 2005/4/47. Wywody Autora, pomimo tego, że odnoszą się do staży asystenckich odbywanych na podstawie art. 151 ustawy z dnia 1999r. o szkolnictwie wyższym, zachowują swoją aktualność w obecnym stanie prawnym ze względu podobieństwo regulacji. M. Skąpski słusznie zauważył, że w pewnych okolicznościach staż absolwencki może niejako wykroczyć poza ramy prawa administracyjnego i stanowić podstawę do wytoczenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy.

naukowych⁴ wymiar praktyk, w formie prowadzenia zajęć dydaktycznych w uczelni lub uczestniczenia w ich prowadzeniu dla doktorantów kształcących się na studiach doktoranckich w uczelni, nie może być mniejszy niż 10 oraz większy niż 90 godzin rocznie. Podobnie jak w przypadku staży asystenckich między doktorantem a uczelnią istnieje stosunek administracyjnoprawny, którego źródłem jest akt administracyjny (decyzja) o przyjęcia na studia⁵.

Prawną podstawą prowadzenia zajęć dydaktycznych w szkołach wyższych mogą być również umowy cywilnoprawne. Stały się one podstawą pozyskiwania nauczycieli do prowadzenia zajęć nie tylko na uczelniach niepublicznych, które ze względów finansowych w znaczącym stopniu opierają proces dydaktyczny na pracy kadry związanej z uczelniami umowami prawa cywilnego o różnym charakterze, ale i coraz częściej również uczelni publicznych⁶. Praktyka ta znajduje oparcie w przepisach prawa i można stwierdzić, że nie budzi zastrzeżeń ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego, jako organu nadzorującego uczelnie wyższe⁷.

Zasadnicza dopuszczalność stosowania umów prawa cywilnego do zatrudniania osób prowadzących zajęcia dydaktyczne w szkołach wyższych⁸ wynika z zasady autonomii woli⁹, potwierdzonej normatywnie treścią art. 353¹ k.c.¹⁰, stanowiącego, że strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny we-

⁴ Tekst jednolity: Dz. U. z 2015r., poz. 172.

⁵ Szerzej o charakterze prawnym studiów doktoranckich i problemach praktycznych, jakie mogą generować w związku z obowiązkiem odbywania praktyk M. Skąpski, *Charakter prawny studiów doktoranckich*; Państwo i Prawo 1998; nr 2, s. 66–81.

⁶ Można zaryzykować twierdzenie, że w kontekście obserwowanych problemów finansowych uczelni wyższych, zwłaszcza niepublicznych, to przepisy o tzw. minimum kadrowym są najistotniejszym ograniczeniem tendencji polegającej na wypieraniu zatrudnienia pracowniczego zatrudnieniem cywilnoprawnym. Więcej o minimum kadrowym M. Wieczorek, *Wybrane praktyczne aspekty stosowania przepisów o minimum kadrowym*, Prace Naukowe Politechniki Radomskiej, seria Prawo, nr 1/4/2010, s. 89 i nast.

⁷ Państwowa Komisja Akredytacyjna, jako instytucja powołana m.in. do dokonywania oceny programowej i instytucjonalnej, wymaga od uczelni informacji na temat nauczycieli akademickich, czyli pracowników danej uczelni, biorących udział w procesie dydaktycznym ale i osób nie mających statusu pracowniczego, a prowadzących zajęcia dydaktyczne.

⁸ Ze względów językowych w dalszej części opracowania osoby te będą nazywane nauczycielami akademickimi, chociaż w istocie rzeczy nie chodzi o nauczycieli akademickich w rozumieniu art. 108 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.

⁹ Szerzej na temat zasady autonomii woli: M. Safjan, *Zasady prawa prywatnego*, [w:] *System prawa prywatnego. Tom 1, prawo cywilne – część ogólna*; red. M. Safjan, C.H. BECK, Instytut Nauk Prawnych PAN, Warszawa 2012, s. 329 i nast.

¹⁰ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny; tekst jednolity: Dz. U. z 2014 r. poz. 141 z późn. zm.

dług swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.

W praktyce stosowania umów cywilnoprawnych jako podstaw zatrudnienia nauczycieli akademickich powstaje, czego dowodzi bogate orzecznictwo, szereg problemów. Pierwszy z nich sprowadza się do zastępowania pracy wykonywanej w warunkach podporządkowania, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p.¹¹ zatrudnieniem cywilnoprawnym. W opracowaniu zostanie podjęta próba odpowiedzi na pytanie, w jakich okolicznościach umowa cywilnoprawna zobowiązująca do prowadzenia zajęć dydaktycznych mogłaby zostać uznana za zdarzenie kreujące stosunek pracy. Kolejny z zasygnalizowanych problemów powstaje na tle rodzaju umów cywilnoprawnych, które, nie wykazując cech konstytuujących stosunek pracy, mogą być wykorzystywane jako podstawa zatrudnienia nauczycieli. Doniosłość obydwu zasygnalizowanych kontrowersji stosowania prawa przejawia się przede wszystkim w zakresie sfery socjalnej zatrudnionych, ale i obowiązków zatrudniających jako płatników składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Uznanie, że dany stosunek zatrudnienia miał wbrew nazwie umowy charakter stosunku prawa pracy, wywołuje skutki nie tylko w sferze prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, ale i ubezpieczenia zdrowotnego. Z kolei ustalenie, że umowa o prowadzenie zajęć dydaktycznych wbrew nazwie nie była umową o dzieło a umową o świadczenie usług (umową zlecenia), implikuje skutki w przepisów o ubezpieczeniu zdrowotnym, a może również mieć następstwa w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych¹².

Zatrudnienie pracownicze a zatrudnienie cywilnoprawne nauczycieli akademickich

Punktem wyjścia do rozważań poświęconych przedmiotowemu zagadnieniu jest konstatacja, że w prawie pracy, a konkretnie w art. 22 § 1 k.p., został zdefiniowany stosunek pracy, jako zobowiązanie pracownika do świadczenia pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem oraz w czasie i miejscu wskazanym przez pracodawcę, który z kolei zobowiązany jest do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

¹¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy; tekst jednolity: Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 z późn. zm.

¹² Szerzej o konsekwencjach nieprawidłowej kwalifikacji umowy Ł. Pisarczyk, *Różne formy zatrudnienia*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2003, s. 40 i nast.

W literaturze przedmiotu wskazuje się, że do charakterystycznych cech stosunku pracy, odróżniających go od tych spośród umów cywilnoprawnych, z których wynika obowiązek świadczenia pracy, należy:

- 1) określenie przedmiotu zobowiązania, którym jest osobiste świadczenie pracy, mającej charakter starannego działania,
- 2) podporządkowanie pracownika podmiotowi zatrudniającemu,
- 3) wykorzystywanie w procesie pracy narzędzi i materiałów należących do podmiotu zatrudniającego – organizatora pracy,
- 4) wykonywanie pracy na rzecz zatrudniającego,
- 5) ponoszenie przez pracodawcę ryzyka gospodarczego, technicznego, osobowego oraz socjalnego,
- 6) bezwzględna odpłatność zobowiązania¹³.

Podobnie stosunek pracy postrzega Sąd Najwyższy, który np. w wyroku z dnia 7 października 2009 r.¹⁴ stwierdził, że stosunek pracy jest dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem.

W warunkach konkurencyjnej gospodarki wolnorynkowej zatrudnienie pracownicze, gwarantujące relatywnie wysoki poziom ochrony zatrudnionym i nierozzerwalnie wiążące się z obowiązkiem ubezpieczenia społecznego, a co za tym idzie obowiązkiem opłacania przez pracodawców składek, zaczęło być postrzegane przez wielu zatrudniających jako zbyt kosztowne, „nieelastyczne” czy wręcz opresyjne. Stąd też pojawiła się dość silna tendencja do zastępowania umów o pracę, czyli najczęstszej podstawy nawiązania stosunku o pracę, umowami prawa cywilnego, a zwłaszcza umową zlecenia, umową o dzieło, agencyjną, a także umowami nienazwanymi w rodzaju rozmaitych kontraktów menedżerskich, czy umów o współpracy. Ustawodawca, dostrzegając ten trend i próbując mu przeciwdziałać, wprowadził do kodeksu pracy art. 22 § 1¹⁵ oraz

¹³ Por. T. Liszcz, *Prawo pracy*, LexisNexis, Warszawa 2014, s. 96–97.

¹⁴ III PK 39/09, LEX nr 578140.

¹⁵ Dodany przez art. 1 pkt 7 ustawy z dnia 14 listopada 2003r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw; Dz. U. Nr 213, poz. 2081.

§1¹⁶ Pierwszy z przepisów stanowi, że zatrudnienie na warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem w ramach stosunku pracy bez względu na nazwę umowy, natomiast drugi przewiduje niedopuszczalność zastąpienia umowy o pracę umową cywilnoprawną, przy równoczesnym zachowaniu warunków pracy charakterystycznych dla stosunku pracy. Nie ulega wątpliwości, że *ratio legis* wprowadzenia przytoczonych przepisów była próba ograniczenia niekorzystnego z punktu widzenia szeroko rozumianej prawnej ochrony zatrudnionych zjawiska wypierania zatrudnienia pracowniczego. Ustawodawca drogą przywołanych wyżej przepisów, wbrew wyrażanym niekiedy w literaturze prawa pracy poglądom, nie wprowadził jednak domniemania nawiązania stosunku pracy¹⁷.

Osoba zatrudniona na umowie formalnie cywilnoprawnej, ale wykazującej cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, może wystąpić, na podstawie art. 189 k.p.c.¹⁸, o ustalenie istnienia stosunku pracy. Powództwo takie, na rzecz pracownika może wytoczyć również inspektor Państwowej Inspekcji Pracy. Warunkiem ustalenia istnienia stosunku pracy będzie udowodnienie, że w przedmiotowym stosunku zatrudnienia wystąpiły cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. Powszechnie przyjmuje się, że najważniejszą cechą stosunku pracy, swoistą linią demarkacyjną, pozwalającą na wyróżnienie stosunku pracy spośród innych, jest podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy w procesie pracy. Kierownictwo obejmuje wyznaczanie przez podmiot zatrudniający czas i miejsce wykonywania pracy oraz sposób jej wykonywania¹⁹.

Odnosząc spostrzeżenia Sądu Najwyższego związane z podporządkowaniem pracowniczym do dopuszczalności zatrudnienia cywilnoprawnego nauczycieli akademickich należy stwierdzić zasadniczą dopuszczalność tego rodzaju praktyki. Nauczyciele akademicy *sensu stricte*²⁰ są obowiązani do prowadzenia zajęć dydaktycznych w czasie i miejscu wskazanym przez swojego przełożonego. Sugestie pracownika co do ewentualnego terminu prowadzenia

¹⁶ Dodany przez art. 1 pkt 2 lit b) ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw; Dz. U. Nr 135, poz. 1146.

¹⁷ Takie stanowisko zajął A. M. Świątkowski, *Prawo wyboru podstawy zatrudnienia*, [w:] *Księga jubileuszowa dedykowana profesor Teresie Liszcz*, red. A. Kosut, W. Peredeus, *Studia Iuridica Lublinensia*, Lublin 2015, s. 240.

¹⁸ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r., Kodeks postępowania cywilnego, teks jednolity z 2014 r., poz. 101 z późn. zm.

¹⁹ Wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 153/14; LEX nr 1712814.

²⁰ To jest pozostający z uczelnią w stosunku pracy.

zajęć czy preferencje co do sal dydaktycznych nie są dla pracodawcy wiążące. Pracownik nie może samowolnie, bez zgody pracodawcy, wprowadzać jakichkolwiek zmian w terminarzu realizowanych zajęć. W razie naruszenia obowiązków w tym zakresie musi liczyć się z konsekwencjami przewidzianymi prawem pracy, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy w trybie natychmiastowym.

Inaczej jest w przypadku nauczyciela zatrudnianego na podstawie umów prawa cywilnego. W tym przypadku, warunkiem powstania zobowiązania do prowadzenia zajęć jest osiągnięcie konsensusu zarówno co do terminów realizacji zajęć dydaktycznych, który musi być dogodny dla obydwu stron umowy, jak i co do miejsca. Ewentualne zmiany uzgodnionych warunków wymagają porozumienia stron.

Kolejnym aspektem podporządkowania pracowniczego jest podporządkowanie co do sposobu wykonywania pracy. Nie ulega wątpliwości, że podporządkowanie pracownika dydaktycznego czy dydaktyczno-naukowego pracodawcy przejawia się w powierzaniu mu przez przełożonego prowadzenia określonych zajęć dydaktycznych (modułów kształcenia), co z reguły wiążąco określa również formę zajęć²¹ i stosowane w procesie dydaktycznym metody kształcenia²². Zasadnicza różnica pomiędzy podporządkowaniem pracownika, a podległością wykonawcy umowy cywilnoprawnej, sprowadza się do niemożności zobligowania tego drugiego do prowadzenia zajęć nieobjętych umową. W przypadku pracownika uczelni, jego przełożony w drodze polecenia może zobowiązać go do prowadzenia określonych zajęć, jeśli jest to uzasadnione w świetle okoliczności faktycznych. Za takie można uznać konieczność zastąpienia innego niezdolnego do pracy np. z powodu choroby nauczyciela akademickiego²³. Takie uprawnienie nie służy zatrudniającemu względem dydaktyka realizującego zajęcia dydaktyczne na podstawie umowy prawa cywilnego. Ewentualne powierzenie nowych zajęć każdorazowo wymaga bądź to zawarcia nowej umowy, bądź odpowiedniej modyfikacji już istniejącego zobowiązania.

Rozważając aspekt podporządkowania nauczyciela pracodawcy dotyczący sposobu wykonywania pracy, nie sposób nie zauważyć, że bez względu na

²¹ Np. wykład, ćwiczenia, konserwatorium itd.

²² Np. środki audiowizualne.

²³ Warunkiem prawidłowości przedmiotowego polecenia realizacji zastępstwa jest odpowiednie doświadczenie zawodowe wchodzących w grę dydaktyków. Należy przy tym pamiętać o przewidzianej w art. 131 ustawy o szkolnictwie wyższym ograniczeniu dopuszczalnej liczby godzin ponadwymiarowych.

prawny tytuł świadczenia pracy, nauczyciel akademicki dysponuje dość szerokim zakresem swobody w zakresie sposobu wykonywania pracy. Nie ulega przy tym wątpliwości, że charakter kształcenia na poziomie wyższym wręcz zakłada znaczną autonomię w tym obszarze osoby prowadzącej zajęcia²⁴.

Podkreślić przy tym należy, że w praktyce może wystąpić różny stopień podporządkowania nauczycieli akademickich, co do sposobu wykonywania obowiązków o charakterze dydaktycznym. I tak w przypadku modułu zajęć obejmującego wykłady i ćwiczenia z reguły większą swobodę będzie miał nauczyciel prowadzący wykład, który jako autor sylabusu decyduje o tym, które z efektów kształcenia przewidzianych programem studiów i za pomocą jakich środków realizowane będą w tej właśnie formie prowadzenia zajęć. Natomiast na płaszczyźnie praktyki dnia codziennego, nauczyciel akademicki nie podlega ciągłej kontroli typowej dla pracy w produkcji czy usługach.

W świetle powyższego zasadne staje się stwierdzenie, że do stosunku pracy nauczyciela akademickiego nie przystaje w pełni klasyczna niejako formuła podporządkowania, charakterystyczna dla stosunku pracy²⁵. Jak się zatem wydaje w odniesieniu do nauczycieli akademickich bardziej adekwatne będzie posługiwanie się pojęciem podporządkowania autonomicznego²⁶. Konceptem tym posłużył się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 września 1999 r.²⁷ zauważając, że pojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonania tych zadań. W nowym systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi. Ten nowy system podporządkowania autonomicznego jest szczególnie widoczny w przypadku pracowników wykonujących zawody twór-

²⁴ Jej formalnym wyrazem jest aspekt podatkowy – chodzi o podwyższone koszty uzyskania przychodu ze stosunku pracy.

²⁵ Prawo pracy wyewoluowało z tzw. ustawodawstwa fabrycznego, w którym modelowy stosunek zatrudnienia odnosił się do robotników: ściśle podporządkowanych co do miejsca, czasu i sposobu pracy. Ten ostatni sprowadzał się do stałego nadzoru w ramach hierarchicznej, skoperowanej struktury.

²⁶ Jakkolwiek zwrot „podporządkowanie autonomiczne” jest wewnętrznie sprzeczny, to nie można z tego powodu odmawiać trafności myśli, którą wyraża.

²⁷ I PKN 277/99; OSNP 2001/1/8.

cze, gdyż szczególnie im pracodawca pozostawia istotny margines swobody co do sposobu realizacji powierzonego im w ramach stosunku pracy zadania.

Podsumowując ten wątek rozważań należy podkreślić, że w zakresie podporządkowania co do sposobu prowadzenia zajęć dydaktycznych nauczyciela akademickiego zatrudnionego w ramach stosunku pracy i na podstawie umowy cywilnoprawnej, nie istnieją fundamentalne różnice, co nie znaczy, że nie występują w ogóle. Oprócz stwierdzonej powyżej odmienności związanej z przydzielaniem zajęć do prowadzenia, nie można pominąć w tym kontekście zagadnienia okresowej oceny nauczycieli akademickich. *De lege lata* brak jest podstaw do tego rodzaju praktyk wobec nauczycieli dydaktycznych prowadzących zajęcia na podstawie umów prawa cywilnego. Nie można jednak wykluczyć dokonywania quasi oceny okresowej w oparciu o postanowienia umowne.

Rozróżnienie zatrudnienia cywilnoprawnego od wykonywanego w ramach stosunku pracy jest o tyle problematyczne, że – jak zauważa Sąd Najwyższy²⁸ – w umowach cywilnoprawnych mogą wystąpić cechy podporządkowania i kierownictwa, choć nie takie same. Sąd Najwyższy przyjmuje, że w sytuacji, gdy umowa ma równocześnie cechy charakterystyczne dla wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych (zlecenia, świadczenia usług), to dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający²⁹.

Próbując odpowiedzieć na pytanie: czy w obecnym stanie prawnym dopuszczalne jest zastąpienie w szkolnictwie wyższym zatrudnienia pracowniczego zatrudnieniem cywilnoprawnym, należy udzielić odpowiedzi twierdzącej. W świetle art. 22 § 1¹ k.p. nieuzasadniony jest pogląd, że przepis ten ustanawia domniemanie istnienia stosunku pracy. Jeśli w danym stosunku zatrudniania zobowiązującym do prowadzenia zajęć dydaktycznych, nie wystąpią cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie będzie to zatrudnienie pracownicze w rozumieniu prawa pracy. Samo podobieństwo w zakresie pod-

²⁸ Por. wyrok SN z dnia 11 września 2013r., II PK 372/12; OSNP 2014/6/80 z glosą A. Musiał.

²⁹ Wyrok z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 20, poz. 646. Por. też wyrok z dnia 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Służba Pracownicza 1976 r. nr 2, s. 28; wyrok z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 18, poz. 582; wyrok z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 22, poz. 718; wyrok z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 r. nr 4, poz. 138; wyrok z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000 r. nr 5, poz. 175; wyrok z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98, OSNAPiUS 2000 r. nr 6, poz. 223; wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 r. nr 11, poz. 417.

legania kierownictwu pracodawcy co do sposobu prowadzenia zajęć dydaktycznych, nie może zostać uznane za okoliczność wystarczającą do ustalenia istnienia stosunku pracy³⁰. Jeśli jednak zostanie stwierdzone również podporządkowanie co do czasu i miejsca świadczenia pracy, a także wykonywanie przez zatrudnionego obowiązków organizacyjnych w rozumieniu ustawy o szkolnictwie wyższym i w wymiarze określonym uchwałą senatu uczelni, to w sprawie ustalenia istnienia stosunku pracy, sąd powinien orzec zgodnie z żądaniem powoda

Umowy cywilnoprawne jako podstawa zatrudniania nauczycieli akademickich

Kolejnym zagadnieniem związanym z dopuszczalnością stosowania umów cywilnoprawnych jako podstaw zatrudniania nauczycieli akademickich, jest rodzaj umowy prawa cywilnego, na podstawie której można zobowiązać nauczyciela akademickiego do prowadzenia zajęć dydaktycznych. Zasadnicza wątpliwość sprowadza się do rozstrzygnięcia kwestii, czy wykład może być przedmiotem dzieła, a tym samym czy umowa o dzieło może być wykorzystywana do zatrudniania nauczycieli akademickich. Uznanie, że zajęcia dydaktyczne objęte programem studiów nie mogą być przedmiotem dzieła, sprawia, że w zasadzie jedyną wchodzącą w grę umową, służącą zatrudnianiu nauczycieli akademickich, będzie umowa zlecenia.

Zgodnie z art. 627 k.c. przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Umowa o dzieło jest typową umową rezultatu, co odróżnia ją od umów o świadczenie usług, które zobowiązują do starannego działania³¹. Przedmiotem świadczenia wykonawcy, jako strony umowy o dzieło, jest wykonanie dzieła, czyli jego stworzenie lub przetworzenie do stanu w jakim wcześniej nie istniało. Dzieło w doktrynie³² i judykaturze³³ określane jest jako

³⁰ Na nauczycielach akademickich zatrudnionych na stanowiskach naukowo-dydaktycznych oraz dydaktycznych spoczywają również obowiązki organizacyjne. Zasady ustalania obowiązków organizacyjnych nauczycieli akademickich określa, zgodnie z art. 130 ust. 2 ustawy, senat uczelni.

³¹ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2013 r., III CSK 216/12, LEX nr 1324298.

³² A. Brzozowski, *Umowa o dzieło*, [w:] J. Rajski (red.) *System prawa prywatnego. Prawo zobowiązań - część szczegółowa*, t VII Warszawa 2001, s. 235.

³³ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 21 grudnia 1993 r., III AUr 357/93; OSA 1994/6/49.

rezultat pracy fizycznej lub umysłowej, materialny lub ucieleśniony materialnie, posiadający cechy pozwalające uznać go za przedmiot świadczenia przyjmującego zamówienie³⁴. Wykonanie dzieła najczęściej przybiera więc postać wytworzenia rzeczy, lecz może także polegać na dokonaniu zmian w rzeczy już istniejącej, jej naprawieniu, przerobieniu lub uzupełnieniu albo na rozbudowie rzeczy, połączeniu z innymi rzeczami, dodaniu części składowych lub przynależności³⁵. Ponadto, w doktrynie podnosi się, że dzieło musi mieć charakter samoistny, a więc niezależny od dłużnika – wykonawcy umowy o dzieło³⁶.

Jak wynika z dotychczasowych wywodów, nie nastęrcza większych problemów interpretacyjnych zakwalifikowanie umowy, w której zamawiający zainteresowany jest rzeczą ruchomą, nieistniejącą w chwili zawarcia umowy. Słusznie bowiem zauważono w literaturze przedmiotu, że terminologia regulacji poświęconej umowie o dzieło wskazuje, iż jej przedmiot musi nadawać się do „oddania” (art. 642 § 1, art. 643, art. 646 k.c.) O oddaniu można mówić w odniesieniu do obiektu materialnego, a takiej możliwości nie ma, gdy świadczenie ogranicza się do ustnego zaprezentowania dzieła-wykładu³⁷. Aktualne zatem staje się pytanie, czy przy założeniu, że obok wygłoszenia wykładu, wykonawca umowy o dzieło będzie zobowiązany do dostarczenia zamawiającemu utrwalonych w postaci pisemnej bądź elektronicznej określonych treści intelektualnych³⁸, zasadne będzie zawarcie umowy o dzieło, a nie umowy zlecenia. Postawione pytanie zyskuje na aktualności w świetle obserwowanej praktyki rozszerzania zakresu obowiązków wykonawców umów zobowiązujących do prowadzenia zajęć dydaktycznych w uczelniach wyższych o zobowiązanie do dostarczenia sylabusów (kart przedmiotów) czy prezentacji multimedialnych. Wydaje się, że w umowie tego rodzaju występują elementy charakterystyczne dla umowy o świadczenie usług – ustne wygłoszenie wykładu oraz dla umowy

³⁴ Por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2003 r., II CKN 269/01, OSNC 2004 Nr 9, poz. 142 i z dnia 5 marca 2004 r., I CK 329/03, niepublikowany).

³⁵ Por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 1976 r., II CR 193/76, OSPiKA 1976 nr 11–12, poz. 194, z dnia 12 lipca 1979 r., II CR 213/79, OSNCP 1980 Nr 3, poz. 51, z dnia 20 maja 1986 r., III CRN 82/86, OSNCP 1987 Nr 8, poz. 125, z dnia 27 maja 1983 r., I CR 134/83, OSPiKA 1984 Nr 4, poz. 84 z glosą A, Szpunara i z dnia 25 listopad 2004 r., V CK 235/04, Biuletyn Sądu Najwyższego 2005 nr 4, s. 13.

³⁶ A. Brzozowski, M. Safjan, E. Skowrońska-Bocian, *Zobowiązania*, LexisNexis, Warszawa 2007, s. 462.

³⁷ A. Niewęglowski, *Glosa do wyroku Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 19 kwietnia 2012r.*, III Aua 224/12; Ius Novum 2012, nr 4, s. 38.

³⁸ W postaci np. sylabusów, prezentacji multimedialnych, materiałów szkoleniowych, zagadnień egzaminacyjnych.

o dzieło – opracowanie zagadnień egzaminacyjnych czy prezentacji multimedialnych.

Kolejnym aspektem rozważań poświęconych dopuszczalności zawarcia umowy o dzieło jako podstawy prowadzenia zajęć dydaktycznych jest ustalenie, czy świadczenie, którego przedmiotem jest wygłoszenie wykładu, jest utworem w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 1994r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych³⁹. Pozytywna odpowiedź na to pytanie sprawia, że za dopuszczalne należy uznać zatrudnienie nauczyciela akademickiego na podstawie umowy o dzieło. Jednakże rozstrzygnięcie tego problemu, nawet w oparciu o analizę obszernego orzecznictwa sądowego, jest niezwykle trudne. Z jednej strony Sąd Najwyższy przyjmuje, że przedmiotem umowy o dzieło może być osiągnięcie rezultatu niematerialnego i nieucieleśnionego, za jaki uznaje się przygotowanie i wygłoszenie cyklu specjalistycznych wykładów⁴⁰. Tym samym możliwa jest umowa o dzieło, której przedmiotem jest wygłoszenie wykładu na określony temat, o ile odbiór dzieła następuje przez kontrolę prowadzenia wykładu zgodnie z sylabussem zawierającym program nauki danego przedmiotu, wymagania i kryteria egzaminacyjne oraz przykładowe zadania. Warunkiem takiej interpretacji jest jednak ustalenie, że wykład jest niestandardowy, niepowtarzalny, a ponadto spełnia kryteria twórczego i indywidualnego utworu naukowego. Tylko w takim przypadku może być uznany za przedmiot prawa autorskiego⁴¹.

Równocześnie w szeregu orzeczeń Sąd Najwyższy podkreśla, że o niemożności zakwalifikowania cyklu wykładów jako umowy o dzieło przesądza okoliczność, że w momencie zawierania umowy temat wykładu jest nieznanym, a zatem to nie jest możliwy do ustalenia (zidentyfikowania) jej rezultat. Nie stanowi zatem, zdaniem SN, umowy o dzieło umowa o przeprowadzenie cyklu bliżej niesprecyzowanych tematycznie wykładów z danej dziedziny wiedzy, których tematy pozostawiono do uznania wykładowcy, bowiem wskazuje to, że zamawiający nie jest zainteresowany określonym dziełem (utworem) intelektualnym o indywidualnym charakterze w rozumieniu przepisów ustawy z 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych, ale przekazywaniem odbiorcom wykładu wiedzy z danej dyscypliny. Tak określony przedmiot umowy nie charakteryzuje się wymaganą cechą indywidualizującą utwór (dzieło) przede

³⁹ Tekst jednolity: Dz. U. z 2006r. Nr 60, poz. 631 z późn. zm.

⁴⁰ Por. wyrok SN z dnia 27 sierpnia 2013r., II UK 26/13, LEX nr 1379926.

⁴¹ Podobnie, co do zasady, uznał SN w wyroku z dnia 4 czerwca 2014, II UK 543/13; LEX nr 1495940.

wszystkim dlatego, że nawet w zarysie nie konkretyzuje tematu poszczególnych wykładów. Jeśli przy zawieraniu umowy temat wykładów pozostawiono do uznania wykonawcy to, zdaniem SN, w momencie zawierania umowy nie był on znany. W takiej sytuacji nie można przyjąć, aby zamawiający wymagał od wykonawców osiągnięcia konkretnego, indywidualnie oznaczonego wytworu, który poddawałby się sprawdzianowi w aspekcie wykonania umowy zgodnie z zamówieniem⁴².

Dzieło jest wytworem, który w momencie zawierania umowy nie istnieje, przy czym w umowie o dzieło zostaje z góry przewidziany i określony w sposób wskazujący na jego indywidualne cechy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 października 2013r.⁴³ przyjął, że jednym z kryteriów umożliwiających odróżnienie umowy o dzieło od umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług jest możliwość poddania dzieła sprawdzianowi na istnienie wad fizycznych⁴⁴. Sprawdzenie takie będzie niemożliwe do przeprowadzenia, jeśli strony nie określiły w umowie cech i parametrów indywidualizujących dzieło. Taki brak kryteriów określających pożądaną przez zamawiającego wynik (wytwór) umowy prowadzi do wniosku, że przedmiotem zainteresowania zamawiającego jest wykonanie określonych czynności, a nie ich rezultat. Mając powyższe na uwadze, w przypadku umowy o dzieło autorskie w postaci utworu naukowego (wykładu), przedmiotowo istotnym jej elementem jest jego zakres, którego wskazanie nie może się ograniczać do danej dziedziny nauki. Tak bowiem szeroko ujęty przedmiot umowy uniemożliwia jego identyfikację wśród innych utworów intelektualnych dotyczących tego samego zakresu. Istotą wykładu jako dzieła autorskiego jest jego treść zawierająca przekaz określonej myśli intelektualnej twórcy, której granice wytycza z góry zamówiony temat. Skoro w momencie zawierania umowy temat wykładu jest nieznan, to nie jest możliwy do uchwycenia (zidentyfikowania) jej rezultat. Nie stanowi zatem umowy o dzieło umowa o przeprowadzenie cyklu bliżej niesprecyzowanych wykładów z danej dziedziny wiedzy, których tematy pozostawiono do uznania wykładowcy.

⁴² Por. wyrok SN z dnia z dnia 4 czerwca 2014 r. II UK 561/13; LEX nr 1504566.

⁴³ II UK, 103/13, LEX nr 1506184.

⁴⁴ Tak też w wyroku z dnia 3 listopada 2000 r., IV CKN 152/00, OSNC 2001 nr 4, poz. 63.

Podsumowanie

1. Zajęcia dydaktyczne związane z realizacją programu studiów mogą być prowadzone w ramach stosunku prawa pracy, prawa cywilnego oraz prawa administracyjnego. Zasadniczo szkoła wyższa, organizując proces dydaktyczny, przy spełnieniu warunku tzw. minimum kadrowego, może się opierać na pracy wykonywanej przez dydaktyków zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Nie można jednak wykluczyć, że umowa cywilnoprawna może od początku nosić znamiona stosunku pracy, bądź przekształcić się weń w toku jej realizacji. Warunkiem stwierdzenia istnienia stosunku pracy będzie ustalenie, że w danych okolicznościach faktycznych dydaktyk podlegał kierownictwu pracodawcy w rozumieniu art. 22 § 1¹ k.p.

Wydaje się również, że warunkiem *sine qua non* stwierdzenia istnienia stosunku pracy musi być powierzenie zatrudnionemu obowiązków organizacyjnych lub organizacyjnych i naukowych. Wniosek taki wydaje się być uzasadniony w świetle art. 111 ustawy o szkolnictwie wyższym, przewidującego, że nauczyciele akademicy są obowiązani do uczestnictwa w pracach organizacyjnych uczelni, bez względu na to czy są pracownikami naukowymi, naukowo-dydaktycznymi czy dydaktycznymi. W postępowaniu o ustalenie istnienia stosunku pracy to na powodzie spoczywa ciężar udowodnienia wskazanych okoliczności z uwagi na to, że w art. 22 §1¹ k.p. nie ustanowiono domniemania stosunku pracy.

2. Jakkolwiek Sąd Najwyższy dopuszcza zawieranie umowy o dzieło jako podstawy zatrudnienia nauczycieli akademickich do prowadzenia zajęć dydaktycznych, to równocześnie ogranicza jej stosowanie wyłącznie do przypadków, gdy przedmiotem dzieła jest utwór w rozumieniu art. 1 ustawy o prawie autorskim. Analiza orzecznictwa SN w zakresie, z uwagi na jego niejednorodność, nie daje w istocie rzeczy podstaw do wskazania ścisłego kryterium rozróżnienia dzieła w ujęciu prawa autorskiego i dzieła jako przedmiotu umowy unormowanej w art. 627 i nast. k.c. Mając powyższe na uwadze, uzasadniony wydaje się postulat interwencji legislacyjnej prawodawcy w obszarze umowy o dzieło i umów o odpłatne świadczenie usług. Mogłaby ona przyjąć postać definicji legalnej dzieła lub uregulowania umowy zobowiązującej do świadczenia usług. Należy bowiem podkreślić, że w aktualnym stanie prawnym umowa zlecenia *sensu stricte* sprowadza się do zobowiązania dokonania przez zleceniobiorcę czynności prawnej w imieniu i na rzecz dającego zlecenie. Tego rodzaju umo-

wy, nawet jeśli są odpłatne, nie stanowią ważnego źródła utrzymania. Inaczej jest w przypadku umów o świadczenie usług (umowy zlecenia *sensu largo*), które nie tylko często stanowią istotne źródło utrzymania, ale również nieporównywalnie bardziej angażują zatrudnionego.

Z punktu widzenia uczelni wyższej zainteresowanej zatrudnieniem nauczyciela akademickiego w innej formie zatrudnienia niż stosunek pracy, „bezpieczne” jest zatem zakwalifikowanie takiej umowy jako umowy zlecenia.

4. Przedstawiony wyżej postulat *de lege ferenda* należy widzieć w szerszym kontekście. W warunkach gospodarki opartej na wiedzy popyt na wiedzę wygenerował rynek edukacyjny, którego uczestnikami stały się, obok innych podmiotów, szkoły wyższe. Regulacje kodeksu cywilnego uchwalonego ponad 50 lat temu, a odnoszące się do umowy zlecenia i o dzieło, w zupełnie innych realiach społeczno-gospodarczych, nie przystają do obecnych potrzeb uczestników obrotu prawnego. Znaczenie prawidłowości prawnej kwalifikacji przedmiotów świadczeń umów cywilnoprawnych jest szczególnie widoczne w kontekście zmiany praktyki Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który coraz częściej kwestionuje autorski charakter dzieła będącego przedmiotem umów zawieranych z nauczycielami akademickimi. Podważenie możliwości zatrudnienia nauczyciela akademickiego na podstawie umowy o dzieło, poprzez przyjęcie, że przedmiotem dzieła w danym przypadku nie jest utwór w rozumieniu prawa autorskiego, oznacza uznanie danej umowy za umowę zlecenia, a tym samym implikuje obowiązek odprowadzenia zaległych składek na ubezpieczenie zdrowotne, a niekiedy również i na ubezpieczenie społeczne. Wynikająca z decyzji ZUS skala zobowiązania finansowego w niektórych przypadkach może prowadzić do konieczności likwidacji określonego podmiotu zatrudniającego. Wydaje się, że wielu takich sytuacji można by uniknąć, gdyby przepisy prawne w omawianym zakresie pozwalałyby na klarowne rozgraniczenie dzieła i usługi. Dorobek doktryny i orzecznictwa, powstały na bazie obowiązujących przepisów, nie może bowiem w pełni zastąpić efektywnej i jasnej regulacji normatywnej.

Streszczenie: W opracowaniu zostało podjęte zagadnienie prawnej dopuszczalności zatrudnienia nauczycieli akademickich na podstawie umów prawa cywilnego w celu prowadzenia zajęć dydaktycznych. Problem ten dotyczy przede wszystkim uczelni niepublicznych, które z uwagi na sytuację specyfikę finansową, próbują ograniczać koszty zatrudnienia nauczycieli w ten sposób, że zastępują zatrudnienie pracownicze zatrudnieniem cywilnoprawnym. Tym co przesądza o atrakcyjności umów prawa cywilnego dla zatrudniających jest przede wszystkim inny, w porównaniu do umów o pracę, skutek jaki wywierają one w sferze ubezpieczeń społecznych. Ustawodawca przyznał zatrudniającym i poszukującym pracy swobodę w sferze wyboru podstaw prawnych zatrudnienia, co nie jest jednak równoznaczne z pełną autonomią w tym zakresie. W artykule wskazano, jakie warunki muszą być spełnione aby zgodnie z prawem można było zatrudnić nauczyciela akademickiego na podstawie umowy prawa cywilnego oraz rodzaje umów, jakie mogą być stosowane.

Słowa kluczowe: umowa zlecenia, umowa o dzieło, umowa o pracę, szkoła wyższa

Abstract: The study concerns the issue of the legal admissibility of employing university teachers on the basis of agreements of the civil law in order to conduct classes. This problem concerns, above all, private higher education institutions which due to the financial specificity are trying to reduce the labour cost of teachers by replacing the contract of employment with the civil law employment. The attraction of agreements of the civil law for the employers in comparison to contracts of employment is, above all, an effect they have in the sphere of the social insurance. The legislator admitted both the employers and people who look for work, freedom in the sphere of choice concerning the legal basis of the employment, however this is not tantamount to the full autonomy in this respect. The article indicates what conditions must be fulfilled in order to employ the university teacher under an agreement of civil law in accordance with the law, as well as it mentions the types of agreements which can be applied.

Keywords: contract of mandate, a specific-task contract, contract of employment, higher education institution

Literatura przedmiotu

- Brzozowski A., *Umowa o dzieło*, [w:] *System prawa prywatnego. Prawo zobowiązań – część szczegółowa*, t. VII, red. J. Rajska Warszawa 2001.
- Świątkowski A.M., *Prawo wyboru zatrudnienia*, [w:] *Księga jubileuszowa dedykowana profesor Teresie Liszcz*, red. A. Kosut, W. Peredeus, *Studia Iuridica Lublieniensia*, Lublin 2014.
- Liszczyk T., *Prawo pracy*, LexisNexis, Warszawa 2014.
- Niewęglowski A., *Glosa do wyroku Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 19 kwietnia 2012r.*, III Aua 224/12; „Ius Novum” 2012, nr 4.
- Pisarczyk Ł., *Różne formy zatrudnienia*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2003.
- Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 1 września 2011 r. w sprawie kształcenia na studiach doktoranckich w uczelniach i jednostkach naukowych, tekst jednolity: Dz. U. z 2015r., poz. 172.
- Safjan M., *Zasady prawa prywatnego* [w:] *System prawa prywatnego. Tom 1, prawo cywilne – część ogólna*; red. M. Safjan, C.H. BECK, Instytut Nauk Prawnych PAN, Warszawa 2012.
- Skąpski M., *Glosa do wyroku z dnia 5 grudnia 2002r.*, I PKN 623/01, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2005/4/47.
- Skąpski M., *Charakter prawny studiów doktoranckich*, „Państwo i Prawo” 1998, nr 2.
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964r. Kodeks cywilny; tekst jednolity Dz. U. z 2014r. poz. 141 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964r. Kodeks postępowania cywilnego; tekst jednolity z 2014r., poz. 101 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy; tekst jednolity: Dz. U. z 2014r., poz. 1502 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 4 lutego 1994r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych; tekst jednolity: Dz. U. z 2006r. Nr 60, poz. 631 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 26 lipca 2002r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw; Dz. U. Nr 135, poz. 1146.
- Ustawa z dnia 14 listopada 2003r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw; Dz. U. Nr 213, poz. 2081.
- Ustawa z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym; tekst jednolity: Dz. U. z 2012r., poz. 572 z późn. zm.
- Wieczorek M., *Wybrane praktyczne aspekty stosowania przepisów o minimum kadrowym*, Prace Naukowe Politechniki Radomskiej, Seria Prawo, nr 1/4/2010.
- Wyrok SN z dnia 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, „Służba Pracownicza” 1976 r. nr 2, s. 28.
- Wyrok SN z dnia 22 czerwca 1976 r., II CR 193/76, OSPiKA 1976, nr 11–12, poz. 194.
- Wyrok SN z dnia 12 lipca 1979 r., II CR 213/79, OSNCP 1980, Nr 3, poz. 51.
- Wyrok SN z dnia 27 maja 1983 r., I CR 134/83, OSPiKA 1984, Nr 4, poz. 84 z glosą A. Szpunara.

- Wyrok SN z dnia 20 maja 1986 r., III CRN 82/86, OSNCP 1987, Nr 8, poz. 125.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 21 grudnia 1993 r., III AUr 357/93; OSA 1994/6/49.
- Wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999, Nr 18, poz. 582.
- Wyrok SN z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz. 646.
- Wyrok SN z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999, Nr 22, poz. 718.
- Wyrok SN z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000, Nr 4, poz. 138.
- Wyrok SN z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000, Nr 5, poz. 175.
- Wyrok SN z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98, OSNAPiUS 2000, Nr 6, poz. 223.
- Wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, Nr 11, poz. 417.
- Wyrok SN z dnia 7 września 1999r., I PKN 277/99; OSNP 2001/1/18.
- Wyrok SN z dnia 3 listopada 2000 r., IV CKN 152/00, OSNC 2001, Nr 4, poz. 63.
- Wyrok SN z dnia 18 czerwca 2003 r., II CKN 269/01, OSNC 2004, Nr 9, poz. 142.
- Wyrok SN i z dnia 5 marca 2004 r., I CK 329/03, niepublikowany.
- Wyrok SN z dnia 25 listopad 2004 r., V CK 235/04, „Biuletyn Sądu Najwyższego” 2005 nr 4, s. 13.
- Wyrok SN z dnia 7 października 2009 r., III PK 39/09, LEX nr 578140.
- Wyrok SN z dnia 21 marca 2013 r., III CSK 216/12, LEX nr 1324298.
- Wyrok SN z dnia 11 września 2013r., II PK 372/12; OSNP 2014/6/80.
- Wyrok SN z dnia z dnia 4 czerwca 2014 r. II UK 561/13; LEX nr 1504566.
- Wyrok SN dnia 3 października 2013r., II UK, 103/13, LEX nr 1506184.
- Wyrok SN z dnia 4 czerwca 2014, II UK 543/13; LEX nr 1495940.
- Wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015r., II PK 153/14; LEX nr 1712814.