



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Janusz Krasoń

Warszawa, 2026-10-05



UNP:GIP-26-334062

GIP-GPP.5180.16.2026.4

DECYZJA

w sprawie interpretacji indywidualnej Głównego Inspektora Pracy

Na podstawie art. 14b ust. 8 w związku z art. 18 ust. 1 pkt 12 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.) po rozpatrzeniu wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej, na podstawie opisu zdarzenia przyszłego, będącego przedmiotem wniosku, stanowisko wnioskodawcy w zakresie stosowania przepisów prawa pracy dotyczących ustalenia, czy przedstawiony we wniosku stosunek prawny stanowi stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.),

uznają za nieprawidłowe

Uzasadnienie

W dniu 28 sierpnia 2026 r. do Głównego Inspektora Pracy wpłynął wniosek o wydanie interpretacji indywidualnej na podstawie art. 14b ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

Wnioskodawca w treści wniosku przedstawił opis zdarzenia przyszłego dotyczący zawarcia umowy zlecenia na prowadzenie zajęć dydaktycznych.

Wnioskodawca wskazał na specyfikę wykonywania pracy w ramach stosunku pracy na stanowiskach asystenta, adiunkta, profesora uczelni i profesora, w grupach pracowników badawczo dydaktycznych i dydaktycznych określoną w art. 115 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz w wydanym na podstawie art. 127 ust. 4 tej ustawy Załączniku nr 1 do Regulaminu pracy

(Zarządzenie

w sprawie

wprowadzenia Regulaminu pracy

, ze

zm.), w którym szczegółowo określono obowiązki nauczyciela akademickiego w obszarze dydaktycznym. Zgodnie z § 3 tego załącznika:

„1. Obowiązkiem nauczyciela akademickiego jest pełne wykonanie ustalonego dla niego pensum dydaktycznego podanego w godzinach obliczeniowych.

2. Do obowiązków realizowanych w ramach ustalonego pensum dydaktycznego należy prowadzenie zajęć dydaktycznych objętych programem kształcenia szkoły doktorskiej oraz programami studiów kierunków realizowanych na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych. Do zajęć dydaktycznych zalicza się w szczególności: wykłady, wykłady warsztatowe, seminaria, ćwiczenia (audytoryjne, artystyczne, komputerowe, laboratoryjne, terenowe, projektowe, praktyczne), konwersatoria, zajęcia badawcze (pracownia magisterska), zajęcia kliniczne, warsztaty artystyczne (prowadzenie dzieła artystycznego), zajęcia prowadzone w ramach pracowni dyplomowej (magisterskiej lub licencjackiej na kierunkach związanych ze sztukami plastycznymi), zajęcia praktyczne, lektoraty, zajęcia z wychowania fizycznego, zajęcia realizowane w sekcjach sportowych, zajęcia prowadzone metodą e learningu, zajęcia w szkole doktorskiej, zajęcia na studiach podyplomowych oraz innych formach kształcenia, zajęcia prowadzone w ramach Uniwersytetu III Wieku, Uniwersytetu Dzieci, Dni Nauki i Sztuki oraz inne zajęcia prowadzone w ramach edukacji pozaformalnej o zasięgu co najmniej ogólnopolskim, finansowane ze źródeł zewnętrznych.

3. Do innych obowiązków związanych z procesem dydaktycznym, kształceniem i wychowywaniem studentów oraz doktorantów zalicza się w szczególności: konsultacje (nie mniej niż 2 godziny zegarowe tygodniowo), hospitacje, dyżury dydaktyczne,

przeprowadzanie egzaminów w toku studiów, kolokwiów i sprawdzianów, promotorstwo prac dyplomowych (magisterskich /licencjackich /inżynierskich) studentów oraz ich sprawdzanie i recenzowanie, sprawdzanie prac kontrolnych studentów, opiekę nad kołami naukowymi studentów, pełnienie funkcji opiekuna roku, członka i przewodniczącego komisji egzaminacyjnej podczas egzaminów dyplomowych (magisterskich/ licencjackich/ inżynierskich) studentów, komisji egzaminów doktorskich doktorantów szkoły doktorskiej oraz komisji egzaminów końcowych słuchaczy studiów podyplomowych oraz innych form kształcenia.

4. Do obowiązków związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych należy w szczególności: udział w badaniach naukowych, konferencjach, seminariach oraz szkoleniach służących podnoszeniu umiejętności dydaktycznych, organizacja oraz udział w warsztatach służących wymianie doświadczeń i samodoskonaleniu.

5. Do obowiązków nauczycieli akademickich wynikających ze stosunku pracy należy również udział w innych pracach i wdrażanych programach, związanych z rozwojem poziomu badawczo dydaktycznego Uniwersytetu, wskazanych przez władze wydziału lub Uniwersytetu.”

Zdaniem Wnioskodawcy powyższe regulacje wskazują, że prowadzenie zajęć dydaktycznych przez nauczyciela akademickiego stanowi element szerszego zakresu obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Przedmiot planowanych umów zlecenia obejmuje natomiast wyłącznie prowadzenie określonych zajęć dydaktycznych, bez pozostałych obowiązków związanych ze stosunkiem pracy nauczyciela akademickiego.

Wnioskodawca przedstawił również wymogi dotyczące zatrudnienia nauczycieli akademickich określone w art. 116 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz na podstawie art. 116 ust. 4 tej ustawy, z wymaganiami określonymi w Załączniku nr 4 do Statutu , zgodnie z którymi kandydat do zatrudnienia na stanowisku nauczyciela akademickiego musi spełniać określone wymagania. Ponadto osoba, która ma zostać zatrudniona w wymiarze wyższym niż 0,5 etatu, jest wyłaniana w trybie konkursowym, zgodnie z przepisami ustawy i Statutu.

Osoby planowane do zaangażowania na podstawie umów zlecenia, co do zasady, według Wnioskodawcy nie spełniają wymogów właściwych dla zatrudnienia nauczyciela akademickiego albo nie są zainteresowane zatrudnieniem w uczelni. Są to w szczególności

osoby posiadające specjalistyczne doświadczenie zawodowe, które może być wykorzystane do prowadzenia konkretnych zajęć dydaktycznych.

Wnioskodawca opisując warunki planowanych umów zlecenia wskazał, że przedmiot umowy: prowadzenie zajęć dydaktycznych ze studentami X roku studiów stacjonarnych/niestacjonarnych na kierunku X, z przedmiotu X, w wymiarze X godzin dydaktycznych.

Wynagrodzenie stanowi iloczyn liczby zrealizowanych godzin dydaktycznych i stawki określonej w umowie. Wynagrodzenie jest wypłacane po zakończeniu realizacji umowy.

Czas wykonywania usług: umowa nie określa stałych godzin pracy. Uczelnia jest zobowiązana zaplanować zajęcia dydaktyczne dla niespełna 17 tysięcy studentów w dwóch semestrach: zimowym i letnim. Z uwagi na programy kształcenia, liczbę studentów, dostępność osób prowadzących zajęcia oraz dostępność sal dydaktycznych, zajęcia muszą być co do zasady zaplanowane przed rozpoczęciem semestru.

Zleceniobiorcy, przed ustaleniem planu zajęć, wskazują terminy, w których mogą lub nie mogą prowadzić zajęć, a także preferowane godziny. Przy ustalaniu planu uwzględnia się, w miarę możliwości, ich preferencje oraz dostępność innych prowadzących. Plan zajęć może być na wniosek zleceniobiorcy modyfikowany, zarówno przed rozpoczęciem zajęć, jak i w trakcie ich realizacji, po uzgodnieniu ze zleceniodawcą i studentami, zgodnie z procedurą obowiązującą w danej jednostce. W konsekwencji zleceniobiorca ma wpływ na ustalenie terminów wykonywania usług objętych umową.

Miejsce świadczenia usług to sale dydaktyczne wskazane w planie zajęć, znajdujące się w obiektach zleceniodawcy.

Wnioskodawca wskazał również sposób wykonywania usług podnosząc, że zleceniobiorcy nie podlegają poleceniom służbowym. Samodzielnie decydują o sposobie realizacji powierzonych zadań. Zajęcia prowadzą w oparciu o sylabusy przedmiotów, zawierające program zajęć oraz dopuszczalne formy zaliczenia. W pozostałym zakresie samodzielnie dobierają treści, metody i narzędzia prezentacji oraz formę i zasady zaliczenia, z uwzględnieniem obowiązujących wymagań programowych. W ramach realizacji zajęć weryfikują obecność uczestników i przeprowadzają zaliczenie przedmiotu.

Wnioskodawca wskazał, że umowa nie zawiera klauzuli wyłączności. Zleceniobiorcy mogą jednocześnie pozostawać w zatrudnieniu u innych podmiotów, prowadzić działalność gospodarczą lub wykonywać zlecenia na rzecz innych podmiotów. W praktyce zdecydowana większość zajęć prowadzonych na tej podstawie jest realizowana przez specjalistów aktywnych zawodowo, m.in. sędziów, radców prawnych, adwokatów, lekarzy, geodetów i przedstawicieli innych zawodów, dla których współpraca z uczelnią ma charakter dodatkowej aktywności zawodowej.

Zleceniobiorcy korzystają z własnego sprzętu i oprogramowania. Zleceniodawca udostępnia jedynie sprzęt multimedialny stanowiący wyposażenie sal dydaktycznych, w których prowadzone są zajęcia.

Wnioskodawca wskazał, że rozliczenie następuje na podstawie rachunku lub faktury VAT, zgodnie z charakterem prawnym zleceniobiorcy. Umowa nie przewiduje stałego miesięcznego wynagrodzenia; wysokość wynagrodzenia jest uzależniona od liczby faktycznie zrealizowanych godzin dydaktycznych.

Umowa przewiduje możliwość powierzenia wykonania całości lub części usług innej osobie, wyłącznie po uprzednim uzgodnieniu ze zleceniodawcą i zweryfikowaniu kwalifikacji osoby zastępującej.

Wnioskodawca wskazał również, że umowy są zawierane na czas określony, odpowiadający okresowi realizacji zajęć w semestrze, z uwzględnieniem konieczności rozliczenia kosztów procesu kształcenia w ramach roku budżetowego. Poszczególne okresy realizacji umów mogą obejmować, w szczególności:

- a) semestr zimowy: 1 października–31 grudnia oraz 1 stycznia–28 lutego;
- b) semestr letni: 1 marca–30 czerwca.

Ponadto zleceniobiorcy posiadają własne ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej.

We własnym stanowisku w sprawie wnioskodawca wskazał, że w jego ocenie opisany model współpracy nie powinien zostać zakwalifikowany jako stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy ani jako niedopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną w rozumieniu art. 22 § 1² Kodeksu pracy. Ocena ta powinna

uwzględniać nie tylko treść planowanych umów, lecz przede wszystkim rzeczywisty sposób wykonywania usług.

Zdaniem Wnioskodawcy zleceniobiorcy nie podlegają poleceniom służbowym i nie mają przełożonego w rozumieniu prawa pracy. W ramach ogólnego planu zajęć samodzielnie decydują o treściach, metodach i narzędziach wykorzystywanych podczas zajęć. Terminy zajęć są ustalane z uwzględnieniem możliwości i preferencji zleceniobiorcy oraz organizacji procesu kształcenia. Zleceniobiorca ma rzeczywisty wpływ na ustalenie czasu wykonywania usług. Wynagrodzenie zależne od liczby zrealizowanych godzin dydaktycznych – wynagrodzenie nie ma charakteru stałego i jest ustalane na podstawie faktycznie wykonanych usług. Ponadto umowa przewiduje możliwość powierzenia całości lub części usług innej osobie, po uprzednim uzgodnieniu ze zleceniodawcą i zweryfikowaniu jej kwalifikacji, co wskazuje na brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia usług. Zleceniobiorcy korzystają z własnego sprzętu i oprogramowania oraz posiadają ubezpieczenie OC. Przedmiotem umowy jest wyłącznie prowadzenie określonych zajęć dydaktycznych. Umowa nie obejmuje pozostałych obowiązków nauczyciela akademickiego wynikających ze stosunku pracy, w szczególności obowiązków organizacyjnych, konsultacji, prac związanych z rozwojem uczelni czy innych obowiązków wskazanych w Regulaminie pracy.

Mając na uwadze argumentację przedstawioną we wniosku, treść załączonych dokumentów, jak również obowiązujące przepisy prawa, Główny Inspektor Pracy zważył, co następuje.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wykrystalizował się pogląd, że elementem konstrukcyjnym odróżniającym stosunek pracy od innych stosunków prawnych jest podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 roku, sygn. I UK 68/05 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2022 roku, sygn. II PSKP 23/22). Na podporządkowanie składa się kilka elementów:

podporządkowanie co do sposobu wykonania pracy, co do miejsca oraz co do czasu (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 15 stycznia 2025 roku, sygn. III AUa 32/24, wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 15 grudnia 2021 roku, sygn. III AUa 1774/20, wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 7 kwietnia 2021 roku, sygn. III AUa 38/18). Jednak najistotniejszym elementem odróżniającym umowę o pracę od umowy cywilnoprawnej jest podporządkowanie co do sposobu wykonywania pracy, czyli wydawanie przez pracodawcę bezpośrednich, wiążących poleceń dotyczących bieżącego wykonywania zadań, co tym samym stanowi cechę charakterystyczną dla kierownictwa typowego dla stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2021 roku, sygn. I PSKP 18/21). Sąd Najwyższy podkreśla w swym orzecznictwie, iż wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 29 listopada 2017 roku, sygn. I PK 358/16). Natomiast podporządkowanie co do czasu przejawia się zdaniem Sądu Najwyższego w podporządkowaniu poleceniom kierownictwa co do czasu, wykonywaniem pracy zmianowej i stałą dyspozycyjnością (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2022 roku, sygn. II PSKP 23/22 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 1997 roku, sygn. II UKN 329/97). Jak podkreślił Sąd Apelacyjny w Katowicach podmiot zatrudniający jest organizatorem pracy i decyduje, gdzie i w jakich godzinach będzie realizowany proces pracy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 5 kwietnia 2019 roku, sygn. III AUa 1760/18). Podporządkowanie co do miejsca przejawia się z kolei w zależności pracownika w sferze miejsca świadczenia pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2017 roku, sygn. I PK 171/16).

Jak podkreśla się w orzecznictwie sądów powszechnych jednym z elementów charakterystycznych dla stosunku pracy jest także obciążenie pracodawcy ryzykiem związanym z zatrudnieniem (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 7 listopada 2018 roku, sygn. III AUa 1572/17 wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 20 lutego 2019 roku, sygn. III AUa 435/18, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 7 maja 2019 roku, sygn. III AUa 851/18, wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 25 listopada 2020 roku, sygn. III AUa 226/20, wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 9 kwietnia 2025 roku, sygn. III AUa 349/24). Ryzyko pracodawcy wyraża się w tym, iż pracodawca

dostarcza pracownikowi środków niezbędnych do wykonywania umówionych obowiązków oraz ponosi konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika tzw. ryzyko osobowe, a ponadto jest obowiązany do zapłaty pracownikowi wynagrodzenia w przypadkach zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy, np. przestojów tzw. ryzyko techniczne lub złej sytuacji finansowej przedsiębiorstwa tzw. ryzyko gospodarcze (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 7 listopada 2018 roku, sygn. III AUa 1572/17).

Ponadto należy wskazać, że właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły - powtarzający się - polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu. Zasada ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy polega na tym, że zobowiązanie pracownika nie polega na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat, lecz wiąże się z wykonaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą (orzeczenia SN z 14 grudnia 1999 r., I PKN 451/99 i z 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98)

Dodatkowymi cechami stosunku pracy jest dobrowolność podjęcia pracy przez pracownika i odpłatność świadczonej przez niego pracy.

Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 353¹ k.c. strony mają możliwość wyboru rodzaju łączącego je stosunku prawnego co nie oznacza dowolności, bowiem przywołany przepis wprost wymaga, aby treść umowy nie sprzeciwiała się naturze danego stosunku prawnego, jego społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu i ustawie (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 2010 r., II UK 334/09).

O kwalifikacji stosunku prawnego nie rozstrzyga nadana mu nazwa ani zamieszczone w projekcie umowy deklaracje o braku podporządkowania, czasu pracy, urlopu czy innych uprawnień pracowniczych. Decydujący jest całokształt praw i obowiązków oraz sposób, w jaki praca ma być faktycznie zorganizowana i wykonywana. Gdy umowa wykazuje cechy właściwe zarówno zatrudnieniu pracowniczemu, jak i cywilnoprawnemu, należy ustalić, które z nich mają charakter dominujący.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 176/16, wskazał, że jeżeli przeważają cechy wykonywania pracy za wynagrodzeniem, na rzecz zatrudniającego i pod

jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, zatrudnienie ma charakter pracowniczy niezależnie od nazwy umowy. Wola stron może mieć rozstrzygające znaczenie wtedy, gdy cechy stosunku pracy i umowy cywilnoprawnej występują z jednakowym nasileniem, nie może natomiast wyłączyć zastosowania art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² Kodeksu pracy, gdy warunki pracy odpowiadają temu przepisowi.

Stanowisko wnioskodawcy przedstawione we wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej na podstawie art. 14b ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy uznać należy za nieprawidłowe.

Co do zasady, podstawową formą świadczenia pracy na uczelni jest umowa o pracę zawarta na zasadach określonych w art. 117 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, w którym uregulowano zagadnienia materialnoprawne (tj. kwestie dotyczące podstaw nawiązania stosunku pracy pracownika uczelni) oraz proceduralne (wyjątki od przeprowadzania otwartego postępowania konkursowego).

Analiza aktów regulujących sytuację prawną osób prowadzących zajęcia dydaktyczne na uczelni wskazuje jednoznacznie, że pomimo twórczego charakteru wykonywanej pracy oraz samodzielnej i autonomicznej aktywności naukowej mieszczą się one w klasycznym paradygmacie pracy podporządkowanej, realizując swoje obowiązki w zhierarchizowanej strukturze organizacyjnej uczelni.

Oczywiście w zależności od charakteru świadczonej pracy stopień tego podporządkowania może być różny, zwłaszcza w obszarze aktywności naukowej. Zawsze jednak każda osoba prowadząca zajęcia dydaktyczne na uczelni wyższej, niezależnie od charakteru świadczonej pracy oraz zajmowanego stanowiska, jest objęta na uczelni podporządkowaniem organizacyjnym, a uczelnia posiada wobec niego uprawnienia kierownicze w zakresie konkretyzacji, w drodze wiążących poleceń, obowiązków pracowniczych dotyczących przedmiotu świadczenia pracy (rodzaju pracy i sposobu jej wykonywania), a także miejsca i czasu świadczenia pracy. Nie oznacza to, że uprawnienia kierownicze są wykonywane stale, względem każdej, jednostkowej czynności podejmowanej przez nauczyciela. Chodzi w tym miejscu o fakt, że uczelnia posiada narzędzia monitorowania, nadzoru i kierowania względem wykładowcy i może użyć ich wtedy, gdy jednostronnie uzna, iż taka konieczność zachodzi. Korzystanie przez pracownika z reżimu podporządkowania autonomicznego w żaden sposób nie wyklucza kierowniczej ingerencji w proces jego pracy, gdy podmiot zatrudniający samodzielnie się na

to zdecyduje. Fakt posiadania bowiem takich narzędzi w zhierarchizowanej strukturze uniwersyteckiej nie może być kwestionowany.

W szczególności osoba prowadząca zajęcia dydaktyczne, zgodnie z informacjami zawartymi we wniosku zobowiązana jest do prowadzenia zajęcia w oparciu o sylabusy przedmiotów, zawierające program zajęć oraz dopuszczalne formy zaliczenia. Sylabusy zawierające, m.in.: cel kształcenia, opis treści i efektów uczenia się, formy i warunki zaliczania poszczególnych przedmiotów i praktyk oraz opis uzyskiwanych kwalifikacji, podawane są do wiadomości studentów poprzez zamieszczenie na stronie internetowej wydziału oraz przy wykorzystaniu innych przyjętych w Uniwersytecie środków przekazu informacji są elementem programu studiów przygotowanego zgodnie z regulaminem studiów przez Senat uczelni.

Oznacza to, że bez względu na rodzaj wykonywanej pracy musi on podporządkować się: organizacji pracy obowiązującej na uczelni, ustalonym warunkom przebywania na terenie uczelni w czasie pracy i po jej zakończeniu, a także przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej obowiązującym na uczelni oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek zawartych m.in. w programie studiów i regulaminie studiów.

Ponadto osoba prowadząca wykłady podlega organizacji czasu pracy obowiązującej na uczelni wyższej, w tym w szczególności: organizacji zajęć dydaktycznych (nie zawsze ma tu swobodę wyboru godzin i dnia ich prowadzenia); organizacji dyżurów i konsultacji ze studentami i doktorantami; organizacji egzaminów i zaliczeń oraz dokonywania wpisów po zakończonym cyklu nauczania. Wprowadzie te dodatkowe czynności poza 60 godzinami ćwiczeń nie zostały wskazane wprost jako przedmiot umowy ale wynikają pośrednio z wniosku Uczelni i regulaminu studiów stanowiącego Załącznik do Uchwały Nr _____ roku (wersja ujednolicona zawierająca zmiany wprowadzone Uchwałą _____ roku).

Wnioskodawca wskazał, że Zleceniodawca może wskazać swoją dyspozycyjność, ale to uczelnia jest zobowiązana zaplanować zajęcia dydaktyczne dla 17 tysięcy studentów uwzględniając jedynie, w miarę możliwości, ich preferencje. Nie można przedmiotowej praktyki traktować jako cechy zatrudnienia cywilnoprawnego. Pracodawca ma bowiem także na gruncie przepisów Kodeksu pracy, w szczególności art. 16 Kodeksu pracy, obowiązek uwzględnienia potrzeb bytowych pracowników, co obejmuje, w miarę

możliwości wychodzenie naprzeciw potrzebom osobistym osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy. W praktyce w taki sposób uwzględnia się ustalenie grafiku zajęć specjalistów, którzy łączą pracę na uczelni z innymi obowiązkami zawodowymi. Jako przykład można wskazać w tym miejscu zatrudnianie sędziów na wydziałach prawa i administracji licznych uczelni. Konieczność dopasowania grafiku zajęć uczelnianych do innych aktywności zawodowych pracownika (w powyższym przykładu – wokand sędziów), a także sam fakt, że oprócz pracy na uczelni osoby te wykonują inne zajęcia zawodowe w żaden sposób nie przekreśla pracowniczego charakteru przedmiotowego zatrudnienia.

Należy również wskazać, że prowadzenie zajęć dydaktycznych odbywa się w sposób ciągły - powtarzający się, przez cały rok akademicki. Zatem wykonanie zadania nie polega na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat, lecz wiąże się z wykonaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą.

Ponadto nie bez znaczenia jest fakt, iż nauczyciela akademickiego świadczącego pracę na podstawie umowy o pracę również obowiązuje system zadaniowego czasu pracy, o czym stanowi art. 127 ust. 1 ww. ustawy. Natomiast rodzaje zajęć dydaktycznych objętych zakresem obowiązków, w tym wymiar zajęć dydaktycznych oraz innych obowiązków dla poszczególnych stanowisk, oraz zasady obliczania godzin dydaktycznych określone przez uczelnię w dołączonej do analizowanego wniosku umowie nie są odmienne w stosunku do nauczyciela akademickiego zatrudnionego na umowę o pracę, którego obowiązuje regulamin pracy, który wprowadza uczelnia.

Uczelnia zarówno wobec nauczyciela akademickiego jak i Zleceniobiorcy posiada uprawnienia kierownicze poprzez konkretyzację: przedmiotu świadczenia pracy (rodzaju pracy i sposobu jej wykonywania zawarte w regulaminie studiów, programie studiów - sylabusach), a także miejsca i czasu jej wykonywania. Mamy tu zatem do czynienia z trzonem pracowniczego podporządkowania, który jest obecny w każdym zatrudnieniu pracowniczym. Zgodnie z Regulaminem Studiów wykłady prowadzą nauczyciele akademicy z tytułem naukowym profesora lub posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego. W szczególności uzasadnionych przypadkach po zasięgnięciu opinii rady dziekańskiej może powierzyć prowadzenie wykładów nauczycielowi akademickiemu posiadającemu stopień naukowy doktora. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, na

wniosek dziekana pozytywnie zaopiniowany przez radę dziekańską, prorektor właściwy ds. kształcenia może powierzyć prowadzenie zajęć dydaktycznych związanych z praktycznym przygotowaniem zawodowym osobie z tytułem zawodowym magistra, magistra inżyniera lub równorzędnym, posiadającej doświadczenie zawodowe zdobyte poza uczelnią, adekwatne do prowadzonych zajęć. Podstawa prawna realizacji tych zajęć nie została wskazana jednak wydaje się, iż perforowana jest umowa o pracę z nauczycielem akademickim na warunkach określonych w ustawie o szkolnictwie wyższym i nauce.

Zgodnie z projektem umowy dołączonej do wniosku umowę ze Zleceniobiorcą podpisuje Dziekan danego Wydziału, który ustala szczegółową organizację roku akademickiego na wydziale, kierunku, poziomie i roku studiów w porozumieniu z wydziałowym organem Samorządu Studenckiego. Zatem zarówno Zleceniobiorca jak i nauczyciel akademicki funkcjonują w zhierarchizowanej strukturze organizacyjnej uczelni i mają nad sobą przełożonego, który określa m.in. w programie studiów czynności i sposób prowadzenia zajęć dydaktycznych i zaliczania ich. Pomimo znacznego pierwiastka twórczego oraz samodzielnej aktywności naukowej Zleceniobiorca, tak jak nauczyciel akademicki, realizuje swoje obowiązki w zhierarchizowanej strukturze organizacyjnej uczelni. Element twórczy w pracy nauczyciela akademickiego jest jedną z jego podstawowych cech i nie stanowi uzasadnienia dla uznania go za przejaw zatrudnienia cywilnoprawnego. Gdyby przyjąć rozumowanie przeciwne, to prowadziłoby ono do zakwestionowania pracowniczego charakteru zatrudnienia także tych nauczycieli akademickich, co do których Wnioskodawca nie ma wątpliwości, że ich praca realizowana jest w stosunku pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że podporządkowanie pracownika nie ogranicza się do wydawania mu bieżących poleceń, lecz obejmuje również organizowanie procesu pracy, w tym określanie miejsca i czasu jej wykonywania. W wyroku z dnia 29 listopada 2017 r., I PK 358/16, Sąd Najwyższy wskazał, że podmiot zatrudniający jest organizatorem pracy i decyduje, gdzie oraz w jakich godzinach realizowany jest proces pracy, a wyznaczanie miejsca i godzin pracy stanowi istotny przejaw podporządkowania organizacyjnego.

Dodatkowo należy wskazać, że przedstawiony projekt umowy zawiera w § 4 postanowienia dotyczące nawiązanie stosunku zlecenia z pracownikiem wskazują

jedynie, że wykonanie zlecenia następuje poza zakresem obowiązków służbowych realizowanych w ramach stosunku pracy z oraz poza czasem pracy. Nie skonkretyzowano jednak czy jedynie temat zajęć dydaktycznych ma być odmienny czy są to pracownicy nie będący nauczycielami akademickimi. Brak szczegółowych regulacji w tym zakresie pozwala na sformułowanie oceny, że projektowana umowa zlecenia z pracownikami może prowadzić do obejścia przepisów prawa, w szczególności co do wymiaru czasu pracy (art. 127 ww. ustawy).

W zaprezentowanym we wniosku stosunku zlecenia występują wszystkie elementy klasycznego pracowniczego podporządkowania. Dotyczy to zarówno podporządkowania organizacyjnego, jak i samego trzonu podporządkowania, do którego zalicza się uprawnienie kierownicze pracodawcy w zakresie konkretyzacji, w drodze wiążących poleceń co do organizacji pracy i obowiązków pracowniczych. Zupełnie nieprzekonujące są twierdzenia Wnioskodawcy, jakoby zatrudniony nauczyciel działał poza zhierarchizowaną strukturą uczelni, w której na czele wydziału stoi dziekan, a na czele uniwersytetu rektor. Nie sposób jest przyjąć, że praca nauczyciela akademickiego wykonywana będzie w oderwaniu od tych zależności.

Nie sposób jest zresztą uznać, że praca nauczyciela akademickiego możliwa jest do wykonania bez nadzoru i kierowania, skoro ustawa o szkolnictwie wyższym i nauce wielokrotnie odnosi się do obowiązków uczelni w zakresie zachowania jakości kształcenia oraz przewiduje prawne instrumenty ewaluacji tego obowiązku. Bez wątpienia jest on realizowany szeregiem narzędzi wobec wszystkich osób wykonujących pracę dydaktyczną, a więc także tych, których dotyczy wnioski Wnioskodawcy. Nie sposób jest więc uznać, że osoby te wykonują jedynie samodzielne czynności, a nie jak w rzeczywistości ma to miejsce – pracę skooperowaną i rozliczaną na podstawie szeregu konkretnych wskaźników przez uprawnione do tego osoby oraz na podstawie sformalizowanych procedur i procesów.

W przypadku nauczycieli akademickich, których zakres i czas prowadzonych zajęć, w skali jednego roku akademickiego, wynosi jedynie 60 godzin ćwiczeń, tak jak w projektowanej umowie cywilnoprawnej, możliwe jest jego zatrudnienie jedynie na część etatu, proporcjonalnie do czasu faktycznie wykonanej pracy. Stosunek pracy może być bowiem wykonywany również w niepełnym wymiarze czasu pracy. Sam wymiar czasu

wykonywania pracy nie stanowi zatem przesłanki rozstrzygającej o cywilnoprawnym charakterze zatrudnienia.

Dodatkowo należy wskazać, że przy zatrudnieniu nauczyciela akademickiego w wymiarze nie przekraczającym połowy pełnego wymiaru czasu pracy, nie ma obowiązku przeprowadzeniu otwartego konkursu, o którym mowa w art. 119 ustawy o szkolnictwie wyższym i nauce. Nie dotyczą go również ograniczenia wynikające z art. 125 ust. 1 ww. ustawy, który stanowi, że nauczyciel akademicki zatrudniony w uczelni publicznej, która jest jego podstawowym miejscem pracy, może, za zgodą rektora, podjąć lub kontynuować dodatkowe zatrudnienie tylko u jednego pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową. W sytuacji, gdy Wnioskodawca nie będzie podstawowym miejscem pracy takiego nauczyciela akademickiego, który będzie świadczył pracę w projektowanym w przedstawionej umowie niepełnym wymiarze czasu pracy ograniczenie do podejmowania dodatkowego zatrudnienia również nie będzie dla niego wiążące.

Ponadto wbrew twierdzeniom Wnioskodawcy zarówno nauczyciel akademicki jak i Zleceniobiorca są zobowiązani w pierwszej kolejności prowadzić zajęcia dydaktyczne wynikające w ustalonym pensum czy też w wymiarze godzin określonych umową zlecenia. Dodatkowo Zleceniobiorca, tak jak nauczyciel akademicki, w ramach realizacji zajęć weryfikują obecność uczestników i przeprowadzają zaliczenie przedmiotu. Pozostałe obowiązki nauczyciela akademickiego zatrudnionego w grupie pracowników dydaktycznych, określone w regulaminie pracy, nie stanowią jego podstawowych obowiązków, do których, zgodnie z art. 115 ust. 1 pkt 1 ustawy o szkolnictwie wyższym i nauce należy kształcenie i wychowywanie studentów lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów.

Bez znaczenia dla dokonanej oceny pozostaje również ustalenie wynagrodzenia w formie stawki godzinowej, co nie wyłącza możliwości zakwalifikowania stosunku prawnego jako stosunku pracy. Wynagrodzenie za pracę może być bowiem określane również w odniesieniu do liczby przepracowanych godzin. Istotne znaczenie ma natomiast to, że wynagrodzenie będzie przysługiwało za wykonywanie pracy na rzecz Wnioskodawcy w warunkach przez niego zorganizowanych.

Okoliczność ta pozostaje zgodna z kierunkiem orzecznictwa, w którym przyjmuje się, że o charakterze stosunku prawnego nie przesądza sposób technicznego ustalenia wynagrodzenia, lecz całokształt warunków wykonywania pracy. W wyroku III AUa 1344/20

Sąd Apelacyjny w Poznaniu wskazał na konieczność rzeczywistej realizacji treści stosunku pracy, obejmującej m.in. wykonywanie pracy na rzecz podmiotu zatrudniającego, pod jego kierownictwem i za wynagrodzeniem.

Za cywilnoprawnym charakterem stosunku prawnego nie przesądza także wskazana przez Wnioskodawcę możliwość powierzenia w sytuacji nagłej wykonania usługi innej osobie za zgodą Zleceniodawcy. Możliwość taka ma charakter ograniczony, skoro jej realizacja wymaga zgody Zleceniodawcy, a ponadto pozostaje wyjątkiem od zasadniczego sposobu wykonywania pracy osobiście (§ 2 ust. 1 projektowanej umowy). Z opisu zdarzenia przyszłego wynika bowiem, że zasadą będzie wykonywanie pracy przez konkretną osobę według ustalonego harmonogramu zajęć, w miejscu wskazanym przez Wnioskodawcę i zgodnie z wytycznymi określonymi w Regulaminie Studiów. Należy przy tym zaznaczyć, że możliwość zastępstwa może mieć znaczenie dla oceny osobistego charakteru świadczenia pracy, ale nie może być analizowana w oderwaniu od pozostałych elementów stosunku prawnego. W szczególności należy ustalić, czy możliwość zastępstwa jest rzeczywista i swobodna, czy też ma charakter wyjątkowy i wymaga każdorazowej zgody Zatrudniającego. Kierując się natomiast zasadami doświadczenia życiowego należy zauważyć, że celem zatrudnienia każdego nauczyciela akademickiego jest wykonywanie pracy właśnie przez niego samego z uwagi na posiadane przez określonego wykładowcę przymioty, doświadczenia i specjalizację. Nie chodzi więc tutaj jedynie o wykonywanie określonej rodzajowo w umowie, powtarzalnej czynności, ale o wykonywanie jej właśnie przez konkretną osobę, świadomie i celowo do tej pracy zatrudnioną. Z samego założenia chodzi więc o pracę wykonywaną osobiście.

Również sposób rozłożenia ryzyka nie uzasadnia wniosku o cywilnoprawnym charakterze zatrudnienia. Podstawowe ryzyko organizacyjne i gospodarcze związane z prowadzeniem zajęć na studiach stacjonarnych dla kierunku I stopnia, I rok z przedmiotu _____ ponosi uczelnia.

W tym miejscu należy podkreślić, że o kwalifikacji danego stosunku prawnego nie decyduje występowanie jednej wyizolowanej cechy stosunku pracy albo stosunku cywilnoprawnego. Ocena powinna obejmować całokształt warunków wykonywania pracy oraz ustalenie, które elementy mają charakter dominujący.

Taką metodę kwalifikacji stosunku prawnego przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 grudnia 2019 r., II PK 97/18, wskazując, że należy brać pod uwagę cały

zespół cech charakterystycznych dla poszczególnych typów umów i ocenić, które z nich przeważają. Jeżeli cechy właściwe stosunkowi pracy mają charakter dominujący, relacja prawna powinna zostać zakwalifikowana jako stosunek pracy, nawet jeżeli występują w niej pewne elementy typowe dla umów cywilnoprawnych.

Podobnie w wyroku z dnia 4 października 2017 r., III UK 204/16, Sąd Najwyższy wskazał, że w razie wątpliwości co do rodzaju umowy należy ustalić, czy w jej treści, a przede wszystkim w sposobie wykonywania, przeważają cechy umowy o pracę czy umowy cywilnoprawnej. Dopiero przy równym nasileniu cech właściwych różnym stosunkom prawnym znaczenie może uzyskać zgodny zamiar stron i cel umowy. Taka metoda oceny odpowiada również charakterowi regulacji art. 22 Kodeksu pracy.

W przedstawionym przypadku występuje natomiast kumulacja cech właściwych stosunkowi pracy, tj. wykonywanie określonego rodzaju pracy na rzecz uczelni, za wynagrodzeniem, według ustalonego przez uczelnię harmonogramu zajęć, w miejscu przez nią wskazanym, pod nadzorem oraz z wykorzystaniem sprzętu zapewnionego przez uczelnię.

Nie są to przy tym cechy występujące niezależnie od siebie. Przeciwnie – wzajemnie się uzupełniają i tworzą określony model organizacji pracy. Wnioskodawca posiada władztwo w zakresie kontroli i nadzoru nad przestrzeganiem obowiązków pracowniczych (w obszarze naukowym, dydaktycznym i organizacyjnym). Jak wskazano wyżej, w świetle reguł organizacyjnych i jakościowych praca Zleceniobiorcy miałaby cechy pracy skoooperowanej, realizowanej z zhierarchizowanej strukturze i w sposób istotny nie różniłaby się charakterem i rodzajem świadczenia od pracy osób, co do których bezspornie zastosowanie mają przepisy dedykowane stosunkowi pracy.

Tak skonstruowany model współpracy odpowiada istocie podporządkowania pracowniczego.

Mając na uwadze powyższe, orzeczono jak w sentencji.

Interpretacja indywidualna jest wiążąca dla organów Państwowej Inspekcji Pracy i może zostać zmieniona albo uchylona wyłącznie w razie zmiany okoliczności sprawy (art. 14b ust. 17 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

Wydanie interpretacji indywidualnej nie wyłącza możliwości oceny przez właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy rzeczywistego charakteru stosunku prawnego w toku

kontroli, jeżeli ustalony w jej trakcie stan faktyczny różni się od opisanego we wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej (art. 14b ust. 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

Pouczenie:

Od decyzji stronie przysługuje prawo wniesienia odwołania do sądu okręgowego, w którego obszarze właściwości znajduje się miejsce zamieszkania lub siedziba odwołującego się (art. 461 § 1² i § 2⁴ ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2026 r. poz. 468, z późn. zm.).

Odwołanie wnosi się na piśmie za pośrednictwem Głównego Inspektora Pracy, ul. Barska 28/30, 02-315 Warszawa, w terminie miesiąca od dnia doręczenia decyzji (art. 477^{7j} ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego).

Opłatę stałą w kwocie 200 zł pobiera się od odwołania, o którym mowa w art. 14b ust. 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, a także od apelacji i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia w takiej sprawie (art. 36a ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2025 r. poz. 1228, z późn. zm.).

Główny Inspektor Pracy

z up. Urszula Langer

Zastępca Głównego Inspektora Pracy

/-podpisano elektronicznie/

Otrzymują:

1. Strona
2. Zakład Ubezpieczeń Społecznych
ul. Szamocka 3, 5, 01-748 Warszawa
3. Krajowa Administracja Skarbowa
ul. Świętokrzyska 12, 00-916 Warszawa

*niepotrzebne skreślić