

WYTYCZNE
dotyczące zawierania przez Uniwersytet z własnymi pracownikami
umów cywilnoprawnych

I. UWAGI OGÓLNE

1. Nauczyciele akademicki nawiązują stosunek pracy na podstawie mianowania, lub umowy o pracę, na podstawie art. 118 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym.
2. W uzasadnionych przypadkach nauczyciel akademicki zobowiązany jest na podstawie art. 131 w/w ustawy do prowadzenia zajęć w godzinach ponadwymiarowych w rozmiarze nieprzekraczającym 1/2 dla pracownika dydaktycznego i 1/4 dla pracownika naukowo-dydaktycznego wymiaru obowiązków dydaktycznych.
3. Nauczycielowi akademickiemu, za jego zgodą, można powierzyć prowadzenie zajęć dydaktycznych w wymiarze przekraczającym liczbę godzin ponadwymiarowych określoną w pkt 2.
4. Nauczyciel akademicki może być zatrudniony na podstawie umów cywilnoprawnych w związku z prowadzonymi przez Uniwersytet studiami podyplomowymi i kursami, jeżeli przedmiot świadczenia z tej umowy jest inny rodzajowo niż zakres obowiązków zleceniobiorcy/wykonawcy - jako pracownika. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe wypłacane jest zgodnie z Zarządzeniem Nr 48/2009 Rektora UMCS z dnia 21 lipca 2009 r.
5. Te same zasady dotyczą pracowników administracyjnych i technicznych zatrudnionych w ramach umowy o pracę.

II. UWAGI DOTYCZĄCE UMOWY ZLECENIA I UMOWY O PRACĘ

1. W związku z występującymi często w praktyce wątpliwościami co do odróżnienia umowy zlecenia od umowy o pracę przedstawia się co następuje:
 - 1) **Umowa zlecenia** (art. 734 i następne kodeksu cywilnego) charakteryzuje się następującymi cechami:
 - a) czas wykonania określonych czynności jest dogodny dla zleceniobiorcy,
 - b) za wykonanie zlecenia odpowiedzialność wobec osób trzecich ponosi zleceniobiorca,
 - c) zleceniobiorca nie jest podporządkowany zleceniodawcy,
 - d) zlecenie może być wykonane w dowolnym miejscu,
 - e) zleceniobiorca świadczy usługi według własnego uznania, zlecenie może być powierzone innej osobie;
 - 2) **Umowa o pracę** charakteryzuje się następującymi cechami:
 - a) jej czas trwania to „zwyczajowo” 8 godzin lub czas wyznaczony przez pracodawcę, pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy,
 - b) pracodawca ponosi odpowiedzialność za zakład pracy i pracowników wobec osób trzecich (może mieć regres do pracownika),
 - c) występuje element podporządkowania, praca jest wykonywana pod kierownictwem pracodawcy,
 - d) praca jest wykonywana w zakładzie pracy lub miejscu wskazanym przez pracodawcę, praca nie może być wykonana przez inną osobę, pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu i wynagrodzenia.
2. Z porównania kilku charakterystycznych cech umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej wynika, że odróżnienie ich nie powinno nastęrczać trudności, a zawieranie umów cywilnoprawnych z pracownikiem związanym z Uniwersytetem stosunkiem pracy nie jest zabronione prawem.
3. Zwraca się uwagę, żeby osoby przygotowujące projekt umowy, o której mowa w ust. 1 pkt 1 miały na względzie, iż stosownie do postanowień art. 22 § 1¹ kodeksu pracy zatrudnienie w warunkach, o których mowa w ust. 1 pkt 2 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.