

Wyrok z dnia 19 lipca 2005 r.

II PK 18/05

1. Przepis § 7 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 maja 1994 r. w sprawie wynagradzania nauczycieli akademickich (Dz.U. Nr 68, poz. 297 ze zm.) w zakresie, w jakim w obrębie „widełkowych” stawek dopuszczał wypłacanie pracownikom naukowo-dydaktycznym za godzinę ponadwymiarowych zajęć dydaktycznych (dydaktyczno-organizacyjnych) wynagrodzenia niższego niż ustalone według stawki za godzinę takich zajęć w ramach ich obowiązkowego pensum, był sprzeczny z art. 13, art. 78 § 1 oraz art. 80 k.p. i dlatego w tej części nie mógł być stosowany.

2. Minimalna wysokość wynagrodzenia za jedną godzinę ponadwymiarowych zajęć dydaktycznych stanowiła do dnia 31 sierpnia 2001 r. iloraz 75% zasadniczego wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi naukowo-dydaktycznemu oraz ustalonego dla niego pensum takich zajęć. Wspomniany procentowy wskaźnik nie może natomiast po tej dacie być niższy niż 50% wynagrodzenia zasadniczego.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 lipca 2005 r. sprawy z powództwa Jacka B. przeciwko Politechnice W. w W. z udziałem Ogólnopolskiego Akademickiego Związku Zawodowego w W. o wynagrodzenie, na skutek kasacji pooda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 2 czerwca 2004 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu, po ponownym rozpoznaniu sprawy z powództwa Jacka B. przeciwko Politechnice W. w W., wyrokiem z dnia 2 czerwca 2004 r. [...] oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 25 maja 2001 r. [...], oddalającego żądanie zapłaty 5.000 zł tytułem wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w latach akademickich 1996/97 i 1997/98, które to żądanie powód w trakcie postępowania apelacyjnego rozszerzył do kwoty 13.110 zł. Sąd drugiej instancji wyłączył natomiast do odrębnego postępowania żądanie pozwu, które w tych latach dotyczyło prawa do wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz prawa do rocznej nagrody z zakładowego funduszu nagród (tzw. trzynastki).

Sąd Okręgowy w trakcie ponownego rozpoznawania sprawy, wywołanego wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2002 r. (I PKN 632/01), uzupełnił postępowanie dowodowe, zwracając się między innymi do Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu o informację, jakimi zasadami resort kierował się przy ustalaniu wysokości stawek za godziny ponadwymiarowe dla pracowników naukowo-dydaktycznych w latach 1995/96 oraz 1996/97, zwłaszcza dla asystentów, przy opracowywaniu rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 maja 1994 r. w sprawie wynagradzania nauczycieli akademickich (Dz.U. Nr 68, poz. 297 ze zm.). Ponadto, na okoliczność skali obciążenia powoda pracą dydaktyczną, naukową i organizacyjną oraz jakości wykonywania tych zajęć, Sąd drugiej instancji dopuścił dowód z przesłuchania byłego dziekana Wydziału Informatyki i Zarządzania Politechniki W. Sąd Okręgowy zwrócił się również do Wydziału Edukacji Urzędu Miejskiego w W. o wyjaśnienie, jak w latach szkolnych 1995/96 oraz 1996/97 kształtowały się dla nauczycieli podlegających Karcie Nauczyciela stawki wynagrodzenia w ramach pensum oraz za godziny ponadwymiarowe.

Na tej podstawie Sąd Okręgowy ustalił, że w roku akademickim 1994/95 powód wykonywał obowiązki asystenta-stażysty w celu przygotowania się do podjęcia pracy na stanowisku nauczyciela akademickiego. Od dnia 1 października 1995 r. powód został zatrudniony u strony pozwanej jako pracownik naukowo - dydaktyczny na stanowisku asystenta. Prowadził ze studentami studiów stacjonarnych i zaocznych zajęcia w ramach ćwiczeń i laboratoriów z takich przedmiotów, jak rachunek prawdopodobieństwa, statystyka matematyczna, a później metody w zarządzaniu. Do pracy powoda, poza zarzutem spóźniania się na zajęcia, nie było zastrzeżeń. W przedmiotowym okresie nie napisał rozprawy doktorskiej. Pracę w godzinach ponadwymia-

rowych zlecano mu wtedy, gdy było to uzasadnione szczególnymi potrzebami pracodawcy. Powód godził się na tę pracę, nie kwestionując obowiązku przeprowadzenia zajęć dydaktycznych w rozmiarze przekraczającym jego asystenckie pensum. Z tego tytułu otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 7 zł (rok 1995/96) i 10 zł (rok 1996/97) za jedną godzinę pracy ponadwymiarowej, które to kwoty zostały przez pozwaną uczelnię ustalone w obrębie widełkowych granic, wynikających z przepisów rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie wynagradzania nauczycieli akademickich. Wysokość powyższych stawek kwestionował natomiast powód, zarzucając, iż znacznie odbiegały od wynagrodzenia za godziny „wymiarowe” i nie spełniały warunku godziwości w rozumieniu art. 13 k.p. i art. 78 k.p.

Sąd Okręgowy poddał zatem analizie zakres obowiązków powoda jako nauczyciela akademickiego, próbując - w aspekcie dolegliwości, jaką mogło ewentualnie stanowić przekroczenie limitu ponadwymiarowych zajęć dydaktycznych - ocenić obciążenie pracą dydaktyczną i obowiązkami organizacyjnymi, a także jego naukowe osiągnięcia w przedmiotowych latach. W szczególności dotyczy to roku akademickiego 1996/97, w którym powód przepracował 100 godzin ponad pensum, zamiast ustawowego limitu 52,5 godzin, stanowiących 1/4 pensum, wynoszącego 210 godzin. W przekonaniu Sądu Okręgowego, powód w spornym okresie nie był obciążony poważną działalnością naukową, bowiem nie rozpoczął przygotowań do opracowywania rozprawy doktorskiej. Wydał jedynie dwa artykuły. Zajmował się głównie dydaktyką oraz obroną studentów w różnych sprawach, a poza tym był przewodniczącym Komisji Zakładowej „Solidarność 80” i redaktorem naczelnym czasopisma „S.”. Powierzenie dodatkowych zajęć dydaktycznych nie prowadziło więc do nadmiernego obciążenia. Poza tym większość stawek wynagrodzenia za pracę, przyjętych przez pracodawcę, odpowiadała według Sądu zasadom godziwości tym bardziej, że były one zgodne z zasadami ustalania wynagrodzeń, wynikających z powoływanego wyżej rozporządzenia.

Kasację od powyższego wyroku złożył powód i zaskarżając go w części dotyczącej oddalenia powództwa, zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: art. 102 ust. 1 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.) w związku z § 7 ust. 1 rozporządzenia MEN z dnia 17 maja 1994 r. w sprawie wynagradzania nauczycieli akademickich oraz § 4 pkt 1 i 2 tego rozporządzenia; art. 105 ust. 2 i ust. 7 ustawy o szkolnictwie wyższym; art. 13, 78 § 1 i 80 k.p. w związku z art. 124 ustawy o szkol-

nictwie wyższym oraz art. 129 § 1 k.p. Skarżący wskazał ponadto na naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 193 Konstytucji przez nierozważenie jego wniosku o przedstawienie Trybunałowi Konstytucyjnemu pytania prawnego oraz niedokonanie samodzielnej i krytycznej oceny zgodności rozporządzenia MEN z ustawowymi wzorcami, jak również pogwałcenie przepisów art. 224, 227 i 233 § 1 w związku z art. 391 § 1, 230, 382 i 393¹⁷ k.p.c. oraz art. 290 § 1 k.p.c. w związku z art. 224 § 1 i w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Na tej podstawie skarżący domagał się przedstawienia Trybunałowi Konstytucyjnemu w trybie art. 193 Konstytucji pytania prawnego co do zgodności § 7 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie wynagradzania nauczycieli akademickich z ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi (Europejską Kartą Społeczną) oraz ustawą o szkolnictwie wyższym i Kodeksem pracy, a ponadto uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania właściwemu Sądowi oraz orzeczenia o kosztach postępowania według norm przepisanych.

Zdaniem skarżącego w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne „hierarchicznej niezgodności przepisów rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie wynagradzania nauczycieli akademickich z ustawowymi przepisami: art. 13 k.p. i 78 k.p., art. 105 ust. 2 i 7 ustawy o szkolnictwie wyższym w związku z § 4 cytowanego rozporządzenia, art. 4 Europejskiej Karty Społecznej - w aspekcie niespełnienia wymogu godziwości wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych”. Poza tym wskazał na oczywiste naruszenie prawa procesowego: art. 382 k.p.c., poprzez niepoddanie analizie materiału dowodowego w postaci protokołu Państwowej Inspekcji Pracy wraz z załącznikami oraz art. 393¹⁷ k.p.c., przez „zupełne niewykonanie albo pozorne wykonanie wytycznych zawartych w wyroku Sądu Najwyższego, a mających wiążący charakter, w szczególności dotyczących oceny zgodności przepisów rozporządzenia z przepisami ustawy o szkolnictwie wyższym i przepisami Kodeksu pracy oraz ustalenia, czy spełniony jest warunek, że stawka wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe nie powinna być niższa od stawki wynagrodzenia za zajęcia dydaktyczne odbywane w ramach pensum”. Ponadto skarżący wskazał, że Sąd drugiej instancji nie wykonał obowiązku: poddania wyliczeń przedstawionych przez powoda pogłębionej analizie, zbadania społecznych znamion niegodziwości wynagrodzenia, uwzględnienia podziału wynagrodzenia na część dotyczącą zajęć dydaktycznych i badań naukowych, dokładnego wyliczenia stawki godzinowej za zajęcia dydaktyczne w ramach pensum, uwzględnienia zobowiązań międ-

dzynarodowych oraz wyegzekwowania od Ministra Edukacji Narodowej podania kryteriów, jakimi kierował się ustalając stawki wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja podlega uwzględnieniu, mimo że nie wszystkie jej zarzuty okazały się zasadne. W pierwszej kolejności należy podnieść, że skarżący nie może się domagać przekazania Trybunałowi Konstytucyjnemu pytania co do konstytucyjności kwestionowanych przepisów ustawy o szkolnictwie wyższym, jak i przepisów rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 maja 1994 r. w sprawie wynagradzania nauczycieli akademickich, które miały zastosowanie do ustalenia dochodzonego wynagrodzenia za pracę, albowiem stan faktyczny, leżący u podstaw niniejszego sporu, zaistniał przed wejściem w życie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483). Stąd też kasacyjne zarzuty naruszenia art. 193 i 178 Konstytucji RP są chybione. Podobnie należy oceniać zarzut naruszenia art. 382 k.p.c., co zdaniem skarżącego wyrażało się w pominięciu przy ocenie materiału dowodowego protokołu z kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy, gdyż potwierdza on co najwyżej niesporny skądinąd fakt powszechnej praktyki obciążania nauczycieli akademickich zajęciami dydaktycznymi w godzinach ponadwymiarowych przewyższających ich ustawowy limit.

Sąd Najwyższy nie dopatruje się również naruszenia art. 290 § 1 k.p.c. w związku z art. 224 § 1 i w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Sąd drugiej instancji nie był bowiem obowiązany do przeprowadzenia dowodu z opinii odpowiedniego instytutu naukowego lub naukowo-badawczego na okoliczność właściwej stawki wynagrodzenia za godzinę ponadwymiarową, gdyż jej ustalenie powinno nastąpić i było możliwe w oparciu o obowiązujące przepisy prawa.

Jako zasadny należy natomiast ocenić procesowy zarzut naruszenia art. 393¹⁷ k.p.c. w zakresie nierespektowania przez Sąd drugiej instancji wykładni prawa, i wynikających stąd wytycznych co do dalszego procedowania, zawartych w motywach wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2002 r., I PKN 632/01 (OSNP 2003 nr 10, poz. 172). Dotyczy to w szczególności nieustalenia przez Sąd Okręgowy wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych, należnej skarżącemu według art. 13, 78 § 1 i art. 80 k.p. Sąd Okręgowy „uchylił się” też od rozważe-

nia istoty zagadnienia prawnego, sformułowanego przez skarżącego. Sąd drugiej instancji pozwolił ponadto „zbyć się” Ministrowi Edukacji Narodowej i Sportu w odniesieniu do pytania o kryteria, które przyjęto przy ustalaniu w rozporządzeniu z dnia 17 maja 1994 r. wysokości stawek wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w latach akademickich 1995/96 i 1996/97. Wyjaśnienia zawarte w niezwykle lakonicznym piśmie z dnia 19 lutego 2004 r., sygnowanym przez zastępcę dyrektora Departamentu Szkolnictwa Wyższego MENiS, są wysoce niewystarczające. Sprowadzają się bowiem do przytoczenia wysokości tych stawek i zwrócenia uwagi na ich widełkowy charakter, a więc zostały zredukowane do tego, co można wprost „wyczytać” z przepisów rozporządzenia.

Przedmiot sporu zawisłego między stronami nie sprowadzał się - wbrew twierdzeniom skarżącego - do kwestii, czy zaistniały szczególne przypadki, uzasadnione koniecznością realizacji programu nauczania, które upoważniałyby stronę pozwaną do powierzenia powodowi godzin ponadwymiarowych (powód nie odmówił bowiem takiej pracy, przeprowadził zajęcia dydaktyczne w wymiarze ustalonym przez pracodawcę i zgodził się - przynajmniej w dorozumiany sposób - na pracę przekraczającą limit wynikający z art. 102 ust. 1 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym), lecz czy otrzymał on prawidłowo wyliczone i odpowiednie (godziwe, słuszne, ekwiwalentne) wynagrodzenie za rzeczywiście (faktycznie) przepracowane godziny ponadwymiarowe. Z tego punktu widzenia kasacyjny zarzut naruszenia art. 13 i art. 78 § 1 k.p. w związku z art. 124 ustawy o szkolnictwie wyższym, a także jej art. 102 ust. 1 w związku z przepisami rozporządzenia w sprawie wynagradzania nauczycieli akademickich dotyczącymi określenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych jest zasadny w zakresie, w jakim Sąd Okręgowy za prawnie dopuszczalne uznał wypłacanie stawek w wysokości 7 zł oraz 10 zł za jedną godzinę ponadwymiarową.

Wprawdzie *prima facie* mogłoby się wydawać, że skarżone rozstrzygnięcie odpowiada prawu, gdyż przy ocenie zasadności roszczeń powoda Sąd drugiej instancji zastosował stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych, wynikające z rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej, lecz jest to wniosek nieuprawniony. Nawet niestaranne czy niesumienne - w ocenie Sądu - wykonywanie pracy przez powoda stwarzałoby bowiem co najwyżej przesłankę rozważenia ewentualności ukarania go przez rektora porządkową karą upomnienia lub wszczęcia postępowania dyscyplinarnego i nie może w żadnym razie stanowić kryterium oceny

zasadności zastosowanej stawki wynagrodzenia za dodatkowe obciążenia dydaktyczne. Tym bardziej odnosi się to do sytuacji „niedociążenia” powoda pracą badawczą czy zajęciami organizacyjnymi. Problem nie dotyczy więc zastosowania wobec powoda określonej stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych, lecz prawidłowości, a ściślej legalności metody ustalenia przez Ministra Edukacji Narodowej stawek za tę pracę, co z kolei wpływa na ocenę ważności rozporządzenia w tym zakresie i dopiero pośrednio przesądza o zasadności roszczenia skarżącego.

Struktura źródeł prawa w polskim porządku prawnym wymaga zgodności aktu normatywnego niższej rangi, w tym przypadku rozporządzenia, z ustawą, jako aktem hierarchicznie wyższym. Oznacza to - pomimo blankietowej kompetencji normodawczej, udzielonej Ministrowi Edukacji Narodowej w art. 105 ust. 7 ustawy o szkolnictwie wyższym (w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 września 2001 r.) do ustalania zasad wysokości wynagrodzenia zasadniczego oraz wysokości i zasad przyznawania innych składników wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe - że Minister powinien respektować ogólne ustawowe zasady ustalania wysokości wynagrodzenia za pracę, w tym za pracę w godzinach ponadwymiarowych („nadliczbowych”), wynikające w szczególności z art. 13, 78 oraz 80 k.p. Innymi słowy, nawet najbardziej blankietowy przepis płacowego upoważnienia wykonawczego nie może być identyfikowany z normą prawną, której brakujące elementy, ograniczające nieskrępowaną swobodę czynienia użytku z kompetencji normodawczej, należało zarówno przed wejściem w życie Konstytucji RP, jak też pod rządami jej art. 92 ust. 1 (wymagającego *expressis verbis* zamieszczenia w ustawie wyraźnych „wytycznych” co do treści rozporządzenia) rekonstruować z całości przepisów danej ustawy, innych ustaw określonej gałęzi prawa, czy pozostałych ustaw systemu prawnego.

Rozważania należy rozpocząć od ustalenia treści pojęcia „godzina ponadwymiarowa”, które pojawia się w języku aktów prawnych wyłącznie na gruncie przepisów ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 118, poz. 1112 ze zm.) oraz przepisów analizowanej ustawy o szkolnictwie wyższym. W obu przypadkach, użycie tego terminu, w odróżnieniu od pojęcia „godzin nadliczbowych”, występującego w Kodeksie pracy, wynika z osobliwości rodzaju i warunków wykonywania nauczycielskiego zawodu, albowiem nauczyciela (także akademickiego) nie obowiązują kodeksowe normy czasu pracy. Ich czas pracy określony jest zakresem obowiązków dydaktycznych, naukowych i organiza-

cyjnych (nauczyciele akademicy), czy wykonywaniem zadań związanych z powierzonym stanowiskiem i funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą (pozostali nauczyciele - art. 6 ust. 1 Karty Nauczyciela). Czas pracy nauczycieli jest więc zbliżony do konstrukcji czasu określonego wymiarem zadań (zadaniowy czas pracy). O ile jednak w przypadku osób zatrudnionych na podstawie Karty Nauczyciela, godzinę ponadwymiarową stanowi każda przydzielona nauczycielowi godzina zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego, obowiązkowego wymiaru tych zajęć, w tym każda godzina tzw. doraźnych zastępstw za nieobecnego nauczyciela (art. 35 ust. 2 i ust. 2a Karty Nauczyciela), o tyle dla nauczycieli akademickich, godziną ponadwymiarową jest wyłącznie godzina zajęć dydaktycznych (art. 102 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym). Osobliwość zawodu nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku naukowo-dydaktycznym wyraża się zatem w tym, że chociaż czas jego pracy jest określony zakresem obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych (art. 101 ust. 1 ustawy), to tylko część z nich, a konkretnie dydaktyka, jest ujmowana w kategoriach czasu pracy, zrelatywizowanego do 45-minutowych godzin obliczeniowych, których pensum wynosi od 120 do 210 godzin rocznie (art. 101 ust. 3 i art. 102 ust. 1 ustawy). Ustalenie jednorodnej stawki za godzinę ponadwymiarową może się zatem odnosić wyłącznie do godzin wynagrodzenia za pracę dydaktyczną, tym bardziej, że ma ona jednorodny charakter niezależnie od tego, czy wykonywana jest w ramach czy poza pensum. Znajduje to swoje normatywne oparcie w treści art. 78 § 1 k.p. w związku z art. 13 k.p., który - poza odwołaniem się do minimalnego wynagrodzenia za pracę - wyraża podstawowe kryterium jego godziwości, którym jest przede wszystkim ekwiwalentność świadczonej pracy i wypłacanego wynagrodzenia tak, aby odpowiadało ono w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. W tym znaczeniu przepis art. 78 § 1 k.p. wyznacza kryterium minimalnej stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych, co skądinąd pozostaje w systemowej zgodzie z zasadami ustalania takiego wynagrodzenia w przypadku nauczycieli wykonujących pracę na podstawie Karty Nauczyciela i wymaga - w świetle zasady równego traktowania w zatrudnieniu - stosownego uwzględnienia.

Zgodnie z § 6 zarządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 czerwca 1995 r. w sprawie wynagradzania nauczycieli (M.P. Nr 31, poz. 366 ze zm.), obowiązującego w okresie objętym niniejszym sporem, wynagrodzenie za jedną godzinę

ponadwymiarową ustalano przez podzielenie stawki wynagrodzenia zasadniczego (łącznie z dodatkami za trudne i uciążliwe warunki pracy oraz za warunki szkodliwe dla zdrowia, jeżeli praca w godzinach ponadwymiarowych odbywa się w takich warunkach) przez miesięczną liczbę godzin obowiązkowego wymiaru zajęć ustalonego dla rodzaju zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, realizowanych przez danego nauczyciela. Powtórzenie regulacji poprzednio obowiązującej zawiera § 7 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia z dnia 2 lutego 2005 r. w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej (Dz.U. Nr 22, poz. 182). Natomiast wobec nauczycieli szkół prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego przepis art. 30 ust. 6 pkt 2 Karty stanowi, że szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i doraźnych zastępstw ustala w trybie corocznego regulaminu organ prowadzący szkołę (art. 30 ust. 6 pkt 2 Karty Nauczyciela). W odniesieniu do wszystkich nauczycieli Karta przesądza jednak w art. 35 ust. 3, że wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy.

Zgodnie zaś z art. 105 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym, w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 września 2001 r., wynagrodzenie zasadnicze pracowników naukowo - dydaktycznych, a do nich należy zaliczyć powoda, składało się z wynagrodzenia za prowadzenie badań naukowych oraz wynagrodzenia za pracę dydaktyczną i organizacyjną, przy czym Minister Edukacji Narodowej w § 4 swego rozporządzenia z dnia 17 maja 1994 r. ustalił, że 25% tego wynagrodzenia przypada za pracę naukową, a 75% za wykonywanie pozostałych obowiązków. Tak określona relacja obu części wynagrodzenia wymaga uściślenia, albowiem w trzech czwartych wynagrodzenia zasadniczego mieści się również - według rozporządzenia - wynagrodzenie za czynności organizacyjne, co mogło rodzić hipotetyczną wątpliwość w kwestii dopuszczalności różnicowania stawek wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe zależnie od stopnia zaangażowania pracownika w działalność organizacyjną. Każde dodatkowe (ponadprzeciętne) obciążenie pracownika naukowo-dydaktycznego powinnościami organizacyjnymi, których czas wykonania byłby ewentualnie - jak przy pensum dydaktycznym - mierzony w godzinach obliczeniowych, mogłoby bowiem prowadzić w istocie do podwyższenia tegoż pensum, a tym samym do efek-

tywnego (rzeczywistego) zmniejszenia wysokości wynagrodzenia za jedną godzinę obliczeniową w ramach wynagrodzenia zasadniczego, co z kolei miałyby bezpośredni wpływ na wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych. Warto podkreślić, że zakres czynności organizacyjnych, wykonywanych przez nauczycieli akademickich jest bardzo zróżnicowany (można przyjąć, że typową pracą organizacyjną jest pełnienie dyżuru, sprawowanie funkcji opiekuna roku, czy grupy studenckiej albo pełnomocnika dziekana w określonym zakresie spraw), a za pracę tę pracownik naukowo-dydaktyczny z reguły nie otrzymuje (czy tylko niekiedy - i nie wiedzieć dlaczego w tych a nie w innych sytuacjach - pobiera) dodatkowe wynagrodzenie ze środków szkoły wyższej lub z „własnych” przychodów (najczęściej chesnego) poszczególnych uczelnianych jednostek organizacyjnych (wydziałów, instytutów itp). Dlatego uzasadniony wydaje się wniosek, że do powinności organizacyjnych, wliczanych do pełnego wymiaru zajęć pracowników naukowo - dydaktycznych, należą (czy należały) przede wszystkim (o czym będzie jeszcze dalej mowa) czynności niezbędne do prowadzenia dydaktyki (§ 3 ust. 2 pkt 3 rozporządzenia MEN z 1994 r.). W konsekwencji uprawnione jest przyjęcie, że czynności te nie mają samodzielnego bytu i stanowią w istocie integralną część szeroko pojętych zajęć dydaktycznych według art. 102 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym. Stąd też stawka wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe nie może być niższa od stawki wynagrodzenia za godzinę „wymiarową”, wynikającą z pensum pracownika naukowo-dydaktycznego. Niższe wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe mogłoby bowiem i rzeczywiście skłania pracodawców do niepożądanego obarczania pracowników naukowo-dydaktycznych godzinami ponadwymiarowymi, zamiast zatrudniania nowych nauczycieli akademickich, którzy w ramach swojego zwykłego (ustawowego) pensum realizowaliby zajęcia dydaktyczne (dydaktyczno-organizacyjne), dotychczas nadmiernie obciążające pracowników już zatrudnionych, kosztem ich rozwoju naukowego. Poza tym prowadziłyby to do nieuzasadnionej dyferencjacji uprawnień grupy zawodowej nauczycieli akademickich w porównaniu z nauczycielami wykonującymi pracę na podstawie przepisów ustawy - Karta Nauczyciela.

W konkluzji powyższych rozważań należy stwierdzić, że przepisy rozporządzenia MEN z dnia 17 maja 1994 r. w zakresie, w jakim w obrębie widełkowych stawek dopuszczały za godzinę ponadwymiarową wypłacanie pracownikowi naukowo-dydaktycznemu wynagrodzenia niższego niż za godzinę „wymiarową”, a więc za godzinę zajęć w ramach jego dydaktycznego (dydaktyczno-organizacyjnego) pensum,

pozostawały w sprzeczności z przepisami kodeksu pracy i w tej części były pozbawione powszechnie obowiązującej mocy. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym tę sprawę podziela natomiast pozostałe poglądy wyrażone w motywach wyroku z dnia 26 listopada 2002 r. (I PKN 623/01) i dlatego nie widzi tu potrzeby ich powtarzania.

W uzupełnieniu dotychczasowych wywodów, celowe zwłaszcza ze względu na wysokie prawdopodobieństwo występowania innych pracowników naukowo-dydaktycznych z identycznymi roszczeniami, jak też potrzebę swoistej sygnalizacji problemu pod adresem kierownika właściwego resortu, należy zauważyć, iż zasadnicza kwestia przedmiotowego sporu - mimo uchylenia powoływanego wyżej rozporządzenia z dnia 17 maja 1994 r. - zachowała aktualność również w obowiązującym stanie prawnym, przy czym dotyczy ona najpierw zasadności, a raczej dopuszczalności ustalania wysokości stawek wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych, jak i wynagrodzenia zasadniczego w formie tak zwanych widełek. Zgodnie z § 7 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 26 września 2001 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników uczelni państwowych (Dz.U. Nr 107, poz. 1182 ze zm.) wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych wynosi odpowiednią (określoną „widełkowo”) procentową część najniższego wynagrodzenia zasadniczego, przewidzianego dla danej grupy stanowisk nauczycieli akademickich wskazanych w załączniku do tego rozporządzenia. Już na wstępie należy podnieść, że ustalone w rozporządzeniu „widełki” wynagrodzenia zasadniczego (określonego kwotowo), jak i wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych (określonego procentowo) budzą wątpliwości co do swej zgodności z art. 92 ust. 2 Konstytucji RP. Organ upoważniony do wydania rozporządzenia nie może bowiem przekazywać (subdelegować) swoich kompetencji normodawczych innemu organowi. Dotyczy to w zasadzie również choćby częściowego przekazania państwowym uczelniom płacowych (dystrybucyjnych) kompetencji ministra wobec nauczycieli akademickich, nawet jeśli w swym założeniu, jak dotąd wysoce abstrakcyjnym, mają one tymczasowy charakter, tzn. obowiązują do czasu zawarcia układu zbiorowego pracy lub wydania regulaminu wynagradzania. Poza tym należy zgłosić wątpliwości co do obliczania wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych w oparciu o minimalną stawkę wynagrodzenia zasadniczego, ustaloną dla poszczególnych grup nauczycieli akademickich,

ponieważ ze względu na jednorodny charakter pracy dydaktycznej, powinno to być wynagrodzenie zasadnicze faktycznie wypłacane.

Podstawowy problem dotyczy jednak nieuregulowania w ustawie, a w konsekwencji również w rozporządzeniu MENiS z 2001 r., kwestii, jaka część wynagrodzenia przypada na pracę dydaktyczną, mimo że w świetle art. 102 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym byłoby to nie tylko uzasadnione, ale jest wręcz konieczne. W przeciwieństwie do nauczycieli zatrudnionych na podstawie Karty Nauczyciela należy zatem przy obliczaniu wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych wykluczyć możliwość posługiwania się formułą godzinowej stawki osobistego zaszerogowania, zdefiniowanej w § 5 powołanego rozporządzenia, skądinąd bez ustawowego upoważnienia i nie wiedzieć dokładnie w jakim celu.

Na podstawie ustawy nowelizacyjnej z dnia 20 lipca 2001 r. (Dz.U. Nr 85, poz. 924) został z mocą od dnia 1 września 2001 r. uchylony przepis art. 105 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym, stanowiący, że wynagrodzenie zasadnicze pracowników naukowo-dydaktycznych składa się z wynagrodzenia za prowadzenie badań naukowych oraz wynagrodzenia za pracę dydaktyczną i organizacyjną, których wysokość ustali Minister Edukacji Narodowej w drodze rozporządzenia. Obowiązujące rozporządzenie płacowe z dnia 26 września 2001 r. nie zawiera więc już postanowienia, że na pracę dydaktyczną przypada 75% wynagrodzenia, lecz to nie przesądza jeszcze, iż przy jego ustalaniu usprawiedliwiony byłby podział wynagrodzenia zasadniczego - ze względu na sztuczną konstrukcję tzw. triady obowiązków pracownika naukowo-dydaktycznego (aktywność naukowa, dydaktyczna i organizacyjna) - na trzy równe części, tym bardziej że do zgoła innych wniosków prowadzi systemowa wykładnia art. 75 i 76 ustawy o szkolnictwie wyższym. Zgodnie z powołanym unormowaniem nauczycielami akademickimi są pracownicy naukowo - dydaktyczni (zatrudniani w celu prowadzenia badań naukowych i pracy dydaktycznej), pracownicy naukowi (w celu prowadzenia badań naukowych) oraz pracownicy dydaktyczni (w celu prowadzenia pracy dydaktycznej). W tym kontekście praca organizacyjna, o której mowa w art. 99 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym stanowi jedynie składową część pracy naukowej i pracy dydaktycznej, nawet jeśli aktywność organizacyjna może w działalności badawczej i edukacyjnej mieć nieco inny udział zależnie od przynależności do grupy tzw. samodzielnych lub do grupy tzw. pomocniczych pracowników naukowo-dydaktycznych. To generalizujące twierdzenie znajduje oparcie zarówno w wykładni historycznej, opartej na art. 105 ust. 2 ustawy o szkolnictwie

wyższym w związku z treścią § 3 ust. 2 pkt 3 rozporządzenia MEN z 1994 r., podobnie jak na wykładni przepisu art. 31 ust. 1 pkt 4 obowiązującej ustawy z dnia 31 marca 1965 r. o wyższym szkolnictwie wojskowym (jednolity tekst: Dz.U. z 1992 r. Nr 10, poz. 40 ze zm.), według którego do obowiązków nauczyciela akademickiego należy w szczególności udział w pracach organizacyjnych związanych z dydaktyką, badaniami naukowymi lub działalnością leczniczą oraz zadaniami realizowanymi przez szkołę jako jednostkę wojskową.

Tym samym przyjąć należy, że udział pracy dydaktycznej i naukowej jest w wynagrodzeniu zasadniczym pracowników naukowo-dydaktycznych równy. Wąskie rozumienie pojęcia zajęć organizacyjnych, jako funkcjonalnie związanych z obu rodzajami obowiązków, uzasadnia dodatkowo treść powołanego rozporządzenia MENiS z 2001 r., które nie tylko wyraźnie oddziela czynności organizacyjne od administracyjnych, zaliczając do nich dla przykładu pracę asystentów dokumentacji lub informacji naukowej, czy kierownika jednostki organizacyjnej, ale ustala również prawo do dodatkowego wynagrodzenia za niektóre czynności organizacyjne, wykonywane przez nauczycieli akademickich, takie jak udział w komisji rekrutacyjnej, czy kierowanie studenckimi praktykami.

Warto również zauważyć, że szereg czynności organizacyjnych w potocznym rozumieniu, wykonywanych w ramach uczelni lub wydziałów jako jej podstawowych jednostek organizacyjnych, które to czynności można by skądinąd zasadnie kwalifikować jako czynności administracyjne (np. pełnomocnicy rektora czy dziekana), są przez szkołę co najwyżej honorowane w formie nagród za osiągnięcia dydaktyczno-organizacyjne w danym roku akademickim, a gdy chodzi o wydziały - to finansowane z ich „własnych” środków. Dotyczy to również części wynagrodzeń za pracę w godzinach ponadwymiarowych, co prowadzi do różnicowania stawek nie tylko w ramach różnych uczelni państwowych, ale także ich poszczególnych jednostek organizacyjnych. Wprowadzenie płacowych „widełek” miało być zapewne wyrazem respektowania częściowej autonomii finansowej szkół wyższych w zakresie pozyskiwania środków z tytułu czesnego na studiach zaocznych, zwłaszcza zaś audytoryjnych studiach na kierunkach humanistycznych, lecz skutek tego uczelnie wyższe *de facto* „stają się” swoistymi „federacjami” częściowo samodzielnych finansowo wydziałów, co z kolei prowadzi do dalszego różnicowania w tej strukturze wysokości wynagrodzeń pracowników na poszczególnych wydziałach. W konsekwencji rodzi się zasadnicze pytanie o prawny status uczelni państwowej, zwłaszcza w jakim stopniu stała się ona

z organizacyjno-finansowego punktu widzenia podmiotem *quasi* gospodarczym, o odrębnych w ramach wydziałów zasadach wynagradzania za poszczególne czynności organizacyjne lub pracę w godzinach ponadwymiarowych, a w jakim zakresie pozostaje nadal jednorodną jednostką budżetową, ze wszystkimi tego konsekwencjami.

Przedstawionych wyżej problemów nie rozwiązuje treść przepisu art. 117a ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym, obowiązującego od dnia 1 stycznia 2001 r., według którego warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni państwowej, do czasu objęcia ich układem zbiorowym pracy lub regulaminem wynagradzania, określa, w drodze rozporządzenia, minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy. O ile upoważnienie to jest relatywnie dość szczegółowe w zakresie dotyczącym ustalania wynagrodzenia zasadniczego, o tyle w części dotyczącej wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe pozostaje nadal blankietowe, co rodzi poniekąd retoryczne pytanie o jego zgodność z art. 92 ust. 1 Konstytucji RP. Nie podważa to jednak tezy, że wynagrodzenie pracowników naukowo-dydaktycznych za jedną ponadwymiarową godzinę obliczeniową nie może być *de lege lata* niższe niż za godzinę „wymiarową”, a więc musi stanowić ilaraz co najmniej połowy wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika oraz ustalonego dlań pensum zajęć dydaktycznych (dydaktyczno-organizacyjnych), co i tak jest znacznym oraz aksjologicznie niewytłumaczalnym pogorszeniem zasad obowiązujących przed dniem 1 września 2001 r. Do pewnego stopnia otwarta, przynajmniej na płaszczyźnie *de lege ferenda*, pozostaje natomiast kwestia wysokości wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe wykraczające poza ich limity określone w art. 102 ust. 1 ustawy na poziomie 1/4 pensum dla pracowników naukowo-dydaktycznych i 1/2 pensum dla pracowników dydaktycznych. Niesporne wprowadzie jest, na co słusznie zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w poprzednim wyroku z dnia 26 listopada 2002 r., że wspomniani pracownicy mogą odmówić realizowania zajęć ponadwymiarowych przekraczających ich ustawowy limit, ale jeśli - należy tu dodać - zainteresowany tak się *nolens volens* nie zachowuje, to powinien pod względem stawki wynagrodzenia ponadwymiarowego być w sytuacji relatywnie korzystniejszej niż pracownicy, których ponadwymiarowe zajęcia mieszczą się w owych limitach. Ustanawianie podobnych barier ustawowych bez finansowej sankcji wobec uczelni tolerujących, czy wręcz wymuszających ich przekraczanie jest bowiem w praktyce pozbawione jakiegokolwiek sensu.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹⁵ oraz art. 393 § 1 k.p.c. w związku z art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====