

Wyrok z dnia 5 lutego 2008 r.

II PK 150/07

Przepis art. 117a ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.) nie gwarantuje nauczycielowi akademickiemu minimalnego wynagrodzenia na poziomie wynikającym z określonej w nim kwoty bazowej oraz współczynnika.

Przewodniczący SSN Katarzyna Góncarz (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Roman Kuczyński, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 5 lutego 2008 r. sprawy z powództwa Wita D. przeciwko Akademii Rolniczej w S. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 7 grudnia 2006 r. [...]

u c h y ł zaskarżony wyrok w części, a mianowicie w punktach 1 i 3, i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Szczecinie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powód Wit D. domagał się zasądzenia od pozwanej Akademii Rolniczej w S. kwoty 40.769,57 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty z tytułu zaległego wynagrodzenia. Zdaniem powoda, jego wynagrodzenie powinno wynosić odpowiednio: za okres od 1 września 2001 r. do 1 września 2003 r. nie mniej niż 2.775,76 zł miesięcznie, za okres od 1 września 2003 r. do 1 września 2004 r. nie mniej niż 3.620,57 zł miesięcznie, za okres od 1 września 2004 r. nie mniej niż 4.486,71 zł miesięcznie. W tym czasie powód otrzymywał wynagrodzenie odpowiednio: za okres od 1 września 2001 r. do 1 września 2003 r. w wysokości 2.099 zł miesięcznie, zaś od 1 września 2003 r. w wysokości 2.720 zł miesięcznie. Ostatecznie powód sprecyzował roszczenie o zaległe wynagrodzenie na kwotę 26.493,92 zł, co

miało stanowić sumę miesięcznych różnic pomiędzy należnym a otrzymanym faktycznie wynagrodzeniem w okresie od lutego 2002 r. do marca 2006 r. włącznie.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Co do roszczenia o wynagrodzenie za okres od 1 września 2001 r. do 28 lutego 2002 r. podniosła zarzut przedawnienia, zaś co do pozostałej części stwierdziła, że jest ono nieuzasadnione, ponieważ powód otrzymywał w tym czasie wynagrodzenie za pracę w wysokości przewidzianej w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej 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.).

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie wyrokiem z 5 maja 2006 r. [...] uwzględnił powództwo w części i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda tytułem wyrównania wysokości wynagrodzenia kwotę 14.917,12 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od poszczególnych kwot miesięcznych należności za okres od lutego 2002 r. do kwietnia 2005 r., zaś w pozostałej części powództwo oddalił. Co do kwoty 3.399,60 zł wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd Okręgowy ustalił, że powód jest zatrudniony u strony pozwanej od 1 października 1997 r. na stanowisku adiunkta, posiada stopień naukowy doktora nauk weterynaryjnych. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie powoda od lutego 2002 r. do grudnia 2002 r. wynosiło 2.642,44 zł brutto. W okresie od stycznia 2003 r. do sierpnia 2003 r. powód pobierał wynagrodzenie za pracę wysokości 2.664,20 zł brutto. Od września 2003 r. oraz do grudnia 2004 r. powód otrzymywał miesięczne wynagrodzenie w wysokości 3.324,00 zł brutto, a od stycznia do kwietnia 2006 r. w wysokości 3.399,60 zł brutto. Sąd ustalił, że w pozwanej Akademii Rolniczej w S. do chwili wydania wyroku nie został wydany żaden wewnętrzny akt prawny kształtujący wysokość wynagrodzenia pracowników tej uczelni. W związku z tym wynagrodzenie powoda powinno być ustalone w oparciu o powszechnie obowiązujące normy prawa, w tym art. 13, art. 78 i art. 80 k.p. oraz art. 117a ust. 1 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65 poz. 385 ze zm.). Ten ostatni przepis stanowił, że 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.

Sąd Okręgowy zakwestionował „legalność metody ustalenia przez Ministra Edukacji Narodowej stawek wynagrodzenia” w wydanym rozporządzeniu, co miało wpływ na „ocenę ważności rozporządzenia w tym zakresie”, a pośrednio przesądzało o zasadności roszczenia powoda. Zdaniem Sądu Okręgowego, w obowiązującym systemie prawnym nie mogło dojść do sytuacji, w której rozporządzenie nie wykonuje w pełni delegacji ustawowej. Powołując się na doktrynę i stanowisko Trybunału Konstytucyjnego Sąd uznał, że ustawodawca, przekazując upoważnienie do wykonania ustawy, nakłada na upoważniony organ obowiązek takiego sporządzenia aktu wykonawczego, aby jego treść spełniała wymagania art. 92 Konstytucji, a także wypełniała nakazy ustawy. Stanowienie przepisów, które swą treścią wykraczają poza charakter wykonawczy, jest - zdaniem Sądu - równoznaczne z wyjściem poza granice upoważnienia i przesądza o niezgodności rozporządzenia z ustawą. Sąd Okręgowy uznał zatem, że zastosowanie w przedmiotowej sprawie rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 września 2001 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników uczelni państwowych byłoby niezgodne z obowiązującym porządkiem prawnym. Z tej przyczyny jedyną właściwą drogą interpretacji stanu prawnego jest bezpośrednie stosowanie właściwej ustawy. Powołując się na wypowiedzi Sądu Najwyższego (zawarte m.in. w wyroku z 9 czerwca 2005 r., V KK 41/05, OSNKW 2005 r. nr 9, poz. 83, w wyroku z 7 marca 2003 r., III RN 33/02, OSNP 2004 nr 7, poz. 111, w wyroku z 19 lipca 2005 r., II PK 18/05, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 113), Sąd Okręgowy przyjął, że przepisy rozporządzenia pozostające w sprzeczności z przepisami ustawy są pozbawione powszechnie obowiązującej mocy.

Sąd Okręgowy częściowo uwzględnił powództwo. Zasądzona na rzecz powoda kwota odpowiadała, zdaniem Sądu, „różnicy minimalnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wynikającego z art. 117a ustawy o szkolnictwie wyższym (obliczonego w oparciu o kwoty bazowe wynikające z ustaw budżetowych za poszczególne lata) a otrzymywanym przez powoda przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem w poszczególnych miesiącach w okresie od lutego 2002 r. do kwietnia 2005 r.”. Sąd Okręgowy zaznaczył, że omyłkowo nie uwzględnił wyrównania wynagrodzenia za okres od maja do grudnia 2005 r. w kwocie 8.696,88 zł oraz za okres

od stycznia do kwietnia 2006 r. w kwocie 5.164,12 zł i stwierdził, że w związku z tą omyłką oddalenie powództwa co do pozostałej kwoty było nieuzasadnione.

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód, zaskarżając wyrok w części oddalającej powództwo ponad zasądzoną kwotę 14.917,12 zł. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 117a ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że przepis ten obowiązuje tylko do kwietnia 2005 r., w wyniku czego doszło do pominięcia okresu od maja 2005 r. do kwietnia 2006 r. Powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 27.962,44 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności roszczenia do dnia zapłaty. Następnie powód rozszerzył powództwo i wniósł o wyrównanie wynagrodzenia za okres od maja do października 2006 r. o 6.522,66 zł oraz o wyrównanie wynagrodzenia za grudzień 2006 r. o 1.087,11 zł.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie wyrokiem z 7 grudnia 2006 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 21.742,20 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi do dnia zapłaty, każdorazowo od kwoty 1.087,11 zł, za okres od 2 maja 2005 r. do 2 grudnia 2006 r. W pozostałym zakresie oddalił apelację. Sąd Apelacyjny stwierdził, że apelacja powoda zasługiwała na uwzględnienie. W istocie sprowadzała się do zarzutu naruszenia prawa materialnego, a mianowicie art. 117a ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym. Przepis ten stanowi upoważnienie dla ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego do ustalenia, w drodze rozporządzenia, warunków 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. Delegacja ustawowa została uszczegółowiona przez ustawodawcę poprzez wskazanie, że ustalenie w szczególności wysokości minimalnej i maksymalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego w odniesieniu do adiunktów oraz wysokości i warunków przyznawania innych składników wynagrodzenia, powinno być dokonane tak, aby wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w tej grupie pracowników, w relacji do kwoty bazowej, określanej w ustawie budżetowej, nie była niższa: od dnia 1 września 2001 r. - od 173,1% kwoty bazowej, określanej w ustawie budżetowej na 2001 r., od dnia 1 września 2003 r. - od 217,1% kwoty bazowej, określanej w ustawie budżetowej na 2003 r., od dnia 1 września 2004 r. - od 261,2% kwoty bazowej, określanej w

ustawie budżetowej na 2004 r. Sąd Apelacyjny podzielił pogląd Sądu Okręgowego, według którego rozporządzenie, jako akt wykonawczy, musi pozostawać w zgodności z ustawami jako aktami wyższego rzędu. Zgodność przepisów rozporządzenia z przepisami ustawy upoważniającej do jego wydania i ze wszystkimi innymi aktami ustawodawczymi regulującymi bezpośrednio lub pośrednio zawartą w nim materię jest warunkiem uznania konstytucyjności tego aktu (por. wyroki Trybunału Konstytucyjnego: z 20 września 1988 r., Uw. 6/88, OTK 1988 nr 1, poz. 3; z 1 marca 1994 r., U. 7/93, OTK 1994 nr 1, poz. 5; z 27 kwietnia 1999 r., P. 7/98, OTK 1999 nr 4, poz. 72). Zdaniem Sądu Apelacyjnego, zakaz zamieszczania w treści rozporządzenia przepisów niezgodnych z ustawami bądź ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi obejmuje nie tylko zakaz stanowienia norm regulujących pewne zagadnienia odmiennie od regulacji ustawowej, ale także zakaz zamieszczania przepisów, których stosowanie prowadzi do rezultatów niezgodnych, sprzecznych z rezultatami stosowania norm rangi ustawowej. Zatem rozporządzenie nie może wkraczać w sferę materii regulowanych innymi ustawami, nie może też treści w nich zawartych przekształcać, modyfikować czy syntezyzować, a nawet nie powinno ich powtarzać (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 5 listopada 1986 r., U. 5/86, OTK 1986 nr 1, poz. 1). Sąd Apelacyjny podkreślił, że zgodnie z art. 178 ust. 1 Konstytucji RP, sędziowie w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości są związani tylko Konstytucją oraz ustawami, co oznacza, między innymi, że w sytuacji, gdy sąd orzekający w konkretnej sprawie stwierdzi niezgodność aktu normatywnego, niższego rangą niż ustawa, z Konstytucją lub ustawą, to przy rozstrzyganiu sporu może samodzielnie zdecydować o pominięciu określonej normy prawnej aktu podustawowego i w takim wypadku wydać orzeczenie wyłącznie na podstawie przepisów Konstytucji i ustawy. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, w sytuacji braku w systemie prawa odpowiedniego przepisu uchylającego sprzeczne z Konstytucją rozporządzenie, usunięcie sprzeczności jest możliwe przez zastosowanie przez sąd reguły kolizyjnej, zgodnie z którą norma wyższa hierarchicznie uchyla moc obowiązującą normy od niej hierarchicznie niższej (*lex superior derogat legi inferiori*).

Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko Sądu Okręgowego, że „realizacja treści rozporządzenia nie odpowiadała treści delegacji ustawowej”. Sąd Apelacyjny rozważył przy tym, że jakkolwiek Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych, niekwestionowanych przez strony ustaleń i co do zasady prawidłowej oceny prawnej, to oddalając powództwo w części, objął tą częścią rozstrzygnięcia również żądania powoda co do

zasady ocenione jako słuszne. Sąd Apelacyjny w całości zaakceptował ustalony w sprawie stan faktyczny, uznając, że powód w okresie od 1 stycznia 2005 r. otrzymywał przeciętne miesięczne wynagrodzenie w kwocie 3.399,60 zł, zaś pracodawca - wykonując przepisy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 września 2001 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników uczelni państwowych - nie uwzględnił, że przepisy rangi ustawowej gwarantowały powodowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie w okresie od 1 września 2004 r. w kwocie 4.486,71 zł ($261,2\% \times 1.717,73 \text{ zł}$; ponieważ ustawa budżetowa na 2004 rok z 23 stycznia 2004 r., Dz.U. Nr 17, poz. 167, w art. 16 ust. 1 pkt 2 lit. b wprowadziła kwotę bazową 1.717,73 zł). Stąd też, zdaniem Sądu Apelacyjnego, powód w okresie od stycznia 2005 r. uzyskiwał wynagrodzenie o 1.087,11 zł niższe niż gwarantowane ustawowo, co uzasadniało roszczenia powoda nie tylko za okres objęty wyrokiem Sądu Okręgowego, ale również za okres wskazany w apelacji, od maja 2005 r. do grudnia 2006 r. Sąd Apelacyjny miał przy tym na uwadze art. 383 k.p.c., który stanowi, że w sprawach o świadczenie powtarzające się można rozszerzyć w postępowaniu apelacyjnym żądanie pozwu o świadczenia za dalsze okresy. Do tego rodzaju świadczeń Sąd Apelacyjny zaliczył wynagrodzenie za pracę, którego powód domagał się również za okres przypadający po wydaniu wyroku przez Sąd Okręgowy. Ostatecznie Sąd Apelacyjny na podstawie art. 117a ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym i art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. uznał zasadność apelacji co do kwoty 21.742,20 zł (20 miesięcy \times 1.087,11 zł) wraz z ustawowymi odsetkami od miesięcznych kwot wyrównania 1.087,11 zł za okres od maja 2005 r. do grudnia 2006 r. Sąd Apelacyjny jednocześnie zwrócił uwagę, że art. 151 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.) - stanowiący analogiczne do dotychczasowego upoważnienie dla ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, do ustalenia w drodze rozporządzenia warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni państwowej - wszedł w życie od 1 stycznia 2007 r., a zatem nie objął okresu, za jaki powód domagał się wyrównania wynagrodzenia. Zasądzenie kwoty przewyższającej 21.742,20 zł Sąd Apelacyjny uznał za nieuzasadnione ze względu na brak podstaw prawnych.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego wniósł pełnomocnik pozwanej Akademii Rolniczej w S., zaskarżając wyrok ten w części dotyczącej dodatkowe-

go zasądzenia na rzecz powoda kwoty 21.742,20 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wymagalności do dnia zapłaty oraz zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu.

Skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 117a ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym. Zdaniem pełnomocnika strony pozwanej, niewłaściwa wykładnia tego przepisu polegała na przyjęciu przez Sąd Apelacyjny (za Sądem Okręgowym), że pojęcia zwarte w tym przepisie (wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie przeciętne i inne składniki wynagrodzenia) są pojęciami tożsamymi oraz nieuwzględnieniu, że wymagany w tym przepisie minimalny poziom wynagrodzenia dotyczy przeciętnego wynagrodzenia grupy pracowników w całym szkolnictwie wyższym, a nie każdego poszczególnego pracownika.

Pełnomocnik pozwanej wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego w części zaskarżonej i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w części i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w tej części oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca powołała się na art. 398⁹ § 1 pkt 1 oraz pkt 4 k.p.c., twierdząc, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, a w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne polegające na rozstrzygnięciu: a) czy pojęcia zawarte w art. 117a ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie przeciętne i inne składniki wynagrodzenia) są pojęciami tożsamymi oraz b) czy wymagany w tym przepisie poziom wynagrodzenia przeciętnego dotyczy pracowników w całym szkolnictwie wyższym, czy każdego poszczególnego pracownika. Zdaniem skarżącej, występujące w sprawie zagadnienie prawne dotyczące wykładni art. 117a ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym jest o tyle istotne, że jego wyjaśnienie ma znaczenie nie tylko dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale także innych podobnych spraw. Pomimo wejścia w życie ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym, stan prawny nie uległ bowiem znaczącej zmianie, ponieważ obecnie obowiązujący art. 151 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym jest praktycznie tożsamy z art. 117a ustawy o szkolnictwie wyższym, a zmiana treści normatywnej polega jedynie na obliczaniu wysokości przeciętnego wynagrodzenia nie w całym

szkolnictwie wyższym (w odniesieniu do wszystkich uczelni), a jedynie w danej uczelni.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona. Wymagający rozstrzygnięcia w postępowaniu kasacyjnym problem dotyczył wykładni art. 117a ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.) oraz oceny, czy wydane na jego podstawie rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej 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.) nie wykroczyło poza delegację ustawową, a wobec tego nie może stanowić podstawy ustalania wysokości wynagrodzeń pracowników uczelni państwowych. Najważniejsza jednak okazała się ocena charakteru prawnego norm zawartych w art. 117a ustawy o szkolnictwie wyższym, w szczególności to, czy mają one charakter roszczeniowy, inaczej mówiąc, czy bezpośrednio w oparciu o treść tego przepisu pracownik uczelni państwowej (np. adiunkt posiadający stopień naukowy doktora, jak to ma miejsce w przypadku powoda) może wystąpić z roszczeniem w stosunku do uczelni państwowej o zasądzenie wynagrodzenia w przewidzianej w nim wysokości. Przepis ten - w okresie objętym roszczeniem powoda, a mianowicie od lutego 2002 r. do grudnia 2006 r. - stanowił, co następuje:

„1. 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, określi, w drodze rozporządzenia, minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, ustalając w szczególności:

1) wysokość minimalnej i maksymalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego w odniesieniu do poszczególnych stanowisk oraz wysokość i warunki przyznawania innych składników wynagrodzenia, tak aby wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w szkolnictwie wyższym, w poszczególnych grupach pracowników w relacji do kwoty bazowej, określanej w ustawie budżetowej dla pracowników wymienionych w art. 5 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 110, poz. 1255 i z 2000 r. Nr 19, poz. 239), nie była niższa:

a) od dnia 1 września 2001 r.:

- w grupie stanowisk profesorów od 294,3%
- w grupie stanowisk docentów, adiunktów i starszych wykładowców od 173,1%;
- w grupie stanowisk asystentów, wykładowców, lektorów i instruktorów od 104,8%
- w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi od 104,1% kwoty bazowej, określonej w ustawie budżetowej na 2001 r.

b) od dnia 1 września 2003 r.:

- w grupie stanowisk profesorów od 343,1%;
- w grupie stanowisk docentów, adiunktów i starszych wykładowców od 217,1%
- w grupie stanowisk asystentów, wykładowców, lektorów i instruktorów od 117,7%
- w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi od 117,3% kwoty bazowej, określonej w ustawie budżetowej na 2003 r.,

c) od dnia 1 września 2004 r.:

- w grupie stanowisk profesorów od 391,8%
- w grupie stanowisk docentów, adiunktów i starszych wykładowców od 261,2%
- w grupie stanowisk asystentów, wykładowców, lektorów i instruktorów od 130,6%
- w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi od 130,6% kwoty bazowej, określonej w ustawie budżetowej na 2004 r.,

2) składniki wynagrodzenia, które wypłacane są nauczycielowi akademickiemu miesięcznie z góry, z uwzględnieniem zasady, że prawo do wypłacanego z góry wynagrodzenia wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, a nauczyciel akademicki zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie,

3) wysokość i warunki ustalania wynagrodzenia za prowadzenie działalności, o której mowa w art. 100 ust. 2,

4) wykaz podstawowych stanowisk pracy i wymagania kwalifikacyjne dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

2. Z dniem wejścia w życie układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania do pracowników uczelni objętych układem zbiorowym pracy lub regulaminem

wynagrodzenia nie mają zastosowania przepisy rozporządzenia, o którym mowa w ust. 1.

3. Wynagrodzenie przysługujące rektorowi uczelni ustala właściwy minister.

4. Wynagrodzenia rektorów, prorektorów, dyrektorów administracyjnych i kustoszy są jawne i nie podlegają ochronie danych osobowych oraz tajemnicy handlowej.

5. Senat uczelni może przeznaczyć dodatkowe środki na zwiększenie wynagrodzeń, w tym także ponad wysokość ustaloną na podstawie rozporządzenia, o którym mowa w ust. 1, jeżeli uczelnia posiada na ten cel środki pochodzące z innych źródeł niż określone w art. 24 ust. 1 pkt 1, 1a i 2. Zasady podziału tych środków są ustalane z zachowaniem uprawnień związków zawodowych.”

Przytoczona dosłowna treść art. 117a ustawy o szkolnictwie wyższym rodzi zasadniczą wątpliwość co do przyjętego przez Sąd Apelacyjny (za Sądem Okręgowym) założenia, że jest to przepis o charakterze płacowym, na podstawie którego pracownik zatrudniony w uczelni państwowej może domagać się od uczelni jako swojego pracodawcy wynagrodzenia w wysokości określonej algorytmem opisanym w jego ust. 1 pkt 1 lit. a, b i c. Z przepisu tego wynika bowiem jedynie to, że do czasu objęcia pracowników zatrudnionych w uczelni państwowej układem zbiorowym pracy lub regulaminem wynagradzania, warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą określi, w drodze rozporządzenia, minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego, ustalając w szczególności: 1) wysokość minimalnej i maksymalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego w odniesieniu do poszczególnych stanowisk oraz wysokość i warunki przyznawania innych składników wynagrodzenia, tak aby wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w szkolnictwie wyższym, w poszczególnych grupach pracowników w relacji do kwoty bazowej, określanej w ustawie budżetowej, nie była niższa od określonego współczynnika wyrażonego w procentach w odniesieniu do kwoty bazowej, 2) składniki wynagrodzenia, które wypłacane są nauczycielowi akademickiemu miesięcznie z góry, 3) wysokość i warunki ustalania wynagrodzenia za prowadzenie działalności, o której mowa w art. 100 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym, 4) wykaz podstawowych stanowisk pracy i wymagania kwalifikacyjne dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

Minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego miał zatem ustalić w drodze rozporządzenia, między innymi, wysokość minimalnej i maksymalnej stawki wyna-

grodzienia zasadniczego w odniesieniu do poszczególnych stanowisk oraz wysokość i warunki przyznawania innych składników wynagrodzenia, tak aby wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w szkolnictwie wyższym, w poszczególnych grupach pracowników w relacji do kwoty bazowej, określonej w ustawie budżetowej, nie była niższa od określonego współczynnika wyrażonego w procentach w odniesieniu do kwoty bazowej. Wynagrodzenie zasadnicze na poszczególnych stanowiskach oraz inne składniki wynagrodzenia poza wynagrodzeniem zasadniczym (np. wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe, dodatkowe wynagrodzenie, dodatki do wynagrodzenia, w tym dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny) powinny być zostać ukształtowane przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego w taki sposób, aby przeciętne miesięczne wynagrodzenie w całym szkolnictwie wyższym obejmującym uczelnie państwowe, w poszczególnych grupach pracowników, nie było niższe od określonego współczynnika, wyrażonego w procentach w odniesieniu do kwoty bazowej.

Wykonując delegację ustawową Minister Edukacji Narodowej wydał rozporządzenie z 26 września 2001 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników uczelni państwowych, w którym określił, między innymi: 1) wysokość minimalnej i maksymalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego w odniesieniu do poszczególnych stanowisk, 2) wysokość i warunki przyznawania: a) wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe, b) dodatkowego wynagrodzenia, c) dodatków do wynagrodzenia (np. dodatku funkcyjnego, dodatku za staż pracy), 3) wykaz podstawowych stanowisk pracy i wymagania kwalifikacyjne dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, 4) składniki wynagrodzenia, które są wypłacane nauczycielowi akademickiemu miesięcznie z góry, 5) wysokość i warunki ustalania wynagrodzenia za prowadzenie działalności, o której mowa w art. 100 ust. 2 ustawy. Sposób sformułowania w art. 117a ustawy o szkolnictwie wyższym wytycznej co do sposobu ustalenia w rozporządzeniu wykonawczym wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (obejmującego wynagrodzenie zasadnicze oraz inne składniki wynagrodzenia, np. wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe, dodatkowe wynagrodzenie oraz dodatki do wynagrodzenia) w szkolnictwie wyższym (czyli we wszystkich uczelniach państwowych) w poszczególnych grupach pracowników nie pozwala na przypisanie temu przepisowi charakteru przepisu płacowego, skierowanego do uczelni państwowych jako pracodawców oraz pracowników tych uczelni, pozwalającego na wystąpienie

przez pracownika uczelni państwowej bezpośrednio na jego podstawie z roszczeniem o zasądzenie wynagrodzenia stanowiącego określoną wielokrotność kwoty bazowej (w przypadku powoda jako adiunkta odpowiednio - w okresie objętym skarżoną częścią wyroku - czyli od 1 września 2004 r. - 261,2% kwoty bazowej, określanej w ustawie budżetowej na 2004 r.). Inaczej mówiąc, odpowiednia wielokrotność kwoty bazowej w odniesieniu do poszczególnych grup pracowników nie stanowiła gwarantowanego ustawowo minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w tych grupach. Odpowiednia wielokrotność kwoty bazowej miała stanowić dla ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego wytyczną dla celów określenia wysokości minimalnej i maksymalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego w odniesieniu do poszczególnych stanowisk oraz wysokości innych składników wynagrodzenia, w szczególności wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe, dodatkowego wynagrodzenia oraz dodatków do wynagrodzenia (np. dodatku funkcyjnego, dodatku za staż pracy). Skoro art. 117a ustawy o szkolnictwie wyższym odwołuje się do pojęcia „przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w szkolnictwie wyższym, w poszczególnych grupach pracowników”, to znaczy, że chodzi w nim o wynagrodzenie przeciętne w poszczególnych grupach pracowników w całym szkolnictwie wyższym (we wszystkich uczelniach państwowych), a ponadto o wynagrodzenie obejmujące zarówno wynagrodzenie zasadnicze, jak i inne składniki wynagrodzenia. Prowadzi to do wniosku, że przepis ten nie jest przepisem płacowym o charakterze roszczeniowym, a jedynie gwarancją dla całego szkolnictwa wyższego, że środki przeznaczone w budżecie państwa na wynagrodzenia dla pracowników uczelni państwowych nie będą niższe od kwot wynikających z przemnożenia wymienionych w nim współczynników przez ilość pracowników uczelni państwowych w poszczególnych grupach. W takim ujęciu „przeciętne miesięczne wynagrodzenie w szkolnictwie wyższym, w poszczególnych grupach pracowników” służy odpowiedniemu skalkulowaniu wysokości środków budżetowych przeznaczanych na wynagrodzenia dla pracowników uczelni państwowych.

Sąd Apelacyjny (za Sądem Okręgowym) błędnie zinterpretował pojęcie „przeciętności” wynagrodzenia. To dla ogółu pracowników uczelni państwowych w określonej grupie (w przypadku powoda chodzi o grupę adiunktów posiadających stopień naukowy doktora) przeciętne wynagrodzenie nie mogłoby być niższe od kwoty bazowej przemnożonej przez odpowiedni współczynnik określony procentowo. Skoro chodzi o przeciętne wynagrodzenie w tej grupie, to znaczy, że niektórzy z jej przed-

stawicieli mogą otrzymać wynagrodzenie wyższe od kwoty bazowej przemnożonej przez odpowiedni współczynnik procentowy, a inni w tym samym czasie wynagrodzenie niższe. Zawarte w art. 117a ust. 1 pkt 1 ustawy o szkolnictwie wyższym zastrzeżenie, że wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w szkolnictwie wyższym, w poszczególnych grupach pracowników, w relacji do kwoty bazowej nie może być niższa od pewnego procentowo określonego współczynnika odnoszonego do kwoty bazowej, musi zakładać, że wynagrodzenie niektórych pracowników uczelni państwowych należących do tej grupy będzie wyższe od przeciętnego, a innych w tym samym czasie niższe, w zależności od zastosowanej w stosunku do danego pracownika stawki wynagrodzenia zasadniczego (w minimalnej lub w maksymalnej wysokości) oraz wysokości innych składników wynagrodzenia. Potraktowanie wysokości wynagrodzenia, określonej w art. 117a ust. 1 pkt 1 ustawy o szkolnictwie wyższym według pewnego algorytmu, jako zagwarantowanego przepisem rangi ustawowej minimalnego wynagrodzenia pracowników uczelni państwowych nie zostało przez Sąd Apelacyjny w jakikolwiek sposób uzasadnione. Do tej pory żadna ze stron procesu nie podjęła się również trudu wykazania, że w okresie objętym roszczeniem dochodzonym przez powoda na etapie postępowania apelacyjnego przeciętne wynagrodzenie w grupie adiunktów posiadających stopień naukowy doktora w całym szkolnictwie wyższym (we wszystkich uczelniach państwowych), ustalone w oparciu o szczegółowe przepisy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 września 2001 r., było niższe niż wynikające z algorytmu opisanego w art. 117a ust. 1 pkt 1 ustawy o szkolnictwie wyższym. Gdyby się okazało - w razie dokonania ewentualnych odpowiednich i wnikliwych ustaleń w tym przedmiocie - że minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego wydał rozporządzenie, które jest niezgodne z art. 117a ustawy o szkolnictwie wyższym, wówczas pracownikowi uczelni państwowej przysługiwałoby co najwyżej roszczenie odszkodowawcze w stosunku do Skarbu Państwa (reprezentowanego przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego) za bezprawie legislacyjne - oczywiście w granicach przesłanek tej odpowiedzialności określonych w art. 417 - 417¹ k.c. (czyli między innymi po stwierdzeniu we właściwym postępowaniu niezgodności tego aktu normatywnego z Konstytucją lub ustawą) - a nie roszczenie do uczelni państwowej o wyrównanie wynagrodzenia do poziomu opisanego swoistym algorytmem w art. 117a ust. 1 pkt 1 lit. a, b i c ustawy o szkolnictwie wyższym.

Uzasadnione są także inne zarzuty skargi kasacyjnej. W szczególności z uzasadnienia zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego - podobnie jak z wyroku Sądu Okręgowego - nie wynika w żaden sposób, które przepisy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 września 2001 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników uczelni państwowych są, zdaniem Sądu, niezgodne z art. 117a ust. 1 pkt 1 ustawy o szkolnictwie wyższym i na czym ta niezgodność miałaby polegać. Uzasadnienia wyroków Sądów obu instancji ograniczają się w tej kwestii do przytoczenia kilku orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego oraz Sądu Najwyższego co do zakazu stanowienia przepisów wykonawczych, które swą treścią wykraczają poza upoważnienie ustawowe, bez szczegółowego rozważenia, na czym miałyby polegać w konkretnym przypadku przekroczenie granic tego upoważnienia, co miałyby przesądzać o niezgodności rozporządzenia z ustawą. Jeżeli Sąd Apelacyjny nie zdecydował się na wystąpienie do Trybunału Konstytucyjnego z pytaniem prawnym co do zgodności rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 26 września 2001 r. z Konstytucją lub ustawą o szkolnictwie wyższym (na podstawie art. 3 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym, Dz.U. Nr 102, poz. 643 ze zm.), to odmawiając zastosowania przepisów tego rozporządzenia powinien był samodzielnie przeprowadzić szczegółową prawniczą analizę jego niekonstytucyjności lub niezgodności z ustawą o szkolnictwie wyższym.

Słusznie skarżąca podnosi, że Sąd Apelacyjny bezkrytycznie przyjął za Sądem Okręgowym, iż powód powinien był otrzymywać w okresie objętym apelacją miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości określonej przez poszczególne punkty art. 117a ust. 1 pkt 1 ustawy o szkolnictwie wyższym, w wyniku czego zasądził na rzecz powoda różnicę pomiędzy faktycznie otrzymywanym przez niego jego indywidualnym wynagrodzeniem zasadniczym a kwotą wynagrodzenia przeciętnego określoną według zasad określonych w art. 117a ustawy o szkolnictwie wyższym dla poszczególnych grup pracowników uczelni państwowych. Rację ma skarżąca, że Sąd Apelacyjny błędnie odczytał dyspozycję art. 117a ustawy o szkolnictwie wyższym. Przepis ten powinien być traktowany jako upoważnienie dla właściwego ministra do określenia, między innymi, minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz wysokości innych składników wynagrodzenia. Powyższe elementy powinny być ustalone w rozporządzeniu wykonawczym w taki sposób, aby wysokość przeciętnego wynagrodzenia w poszczególnych grupach pracowników uczelni państwowych speł-

niała określone w ustawie kryteria. Przepis art. 117a wyraźnie rozróżnia przy tym trzy pojęcia: wynagrodzenie zasadnicze, inne składniki wynagrodzenia oraz wynagrodzenie przeciętne. Sądy obu instancji pominęły znaczenie powyższego rozróżnienia i wbrew jednoznacznej wykładni gramatycznej zasądziły na rzecz powoda kwoty stanowiące różnicę pomiędzy otrzymywanym przez niego indywidualnie określonym miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym a przewidzianym w ustawie przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem w całym szkolnictwie wyższym, utożsamiając w ten sposób oba te pojęcia. Słusznie podnosi skarżąca, że tym samym Sąd Apelacyjny jako jednorodne potraktował obie kategorie (wynagrodzenie zasadnicze i wynagrodzenie przeciętne), pomijając fakt, że pojęcie wynagrodzenia przeciętnego odnosi się do sumy wynagrodzenia zasadniczego oraz innych składników wynagrodzenia. Wyliczenie wynagrodzenia przeciętnego powinno uwzględniać - obok wynagrodzenia zasadniczego - także wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe, dodatkowe wynagrodzenie roczne, wynagrodzenie za prowadzenie prac dyplomowych, dodatki za staż pracy i pełnione funkcje.

Ponadto, jak słusznie podnosi strona pozwana, ustalenie wysokości przeciętnego wynagrodzenia, zgodnie art. 117a ustawy o szkolnictwie wyższym, powinno być dokonane „w poszczególnych grupach pracowników” w szkolnictwie wyższym (czyli we wszystkich uczelniach państwowych). Tymczasem Sądy obu instancji nie ustaliły choćby przeciętnego wynagrodzenia w grupie adiunktów zatrudnionych u strony pozwanej. Sąd Apelacyjny ustalając wysokość należnego powodowi wynagrodzenia przyjął, że takie wynagrodzenie (jako minimalne wynagrodzenie gwarancyjne) należne jest każdemu adiunktowi. Tymczasem wymaganie osiągnięcia określonego poziomu wynagrodzenia przeciętnego dotyczy grupy pracowników. Sąd Apelacyjny w ogóle nie badał wynagrodzenia przeciętnego dla grupy adiunktów ze stopniem naukowym doktora w pozwanej uczelni państwowej.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c.

=====