



Sygn. akt II PK 50/10

**WYROK**  
**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 25 sierpnia 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa Ogólnopolskiego Akademickiego Związku Zawodowego działającego na rzecz pracownika Arkadiusza D.

przeciwko Politechnice W.

o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 sierpnia 2010 r.,

skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Apelacyjnego

z dnia 4 września 2009 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

## Uzasadnienie

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 9 kwietnia 2009 r., oddalił w całości powództwo Ogólnopolskiego Akademickiego Związku Zawodowego, działającego na rzecz pracownika (i członka tego związku) Arkadiusza D., przeciwko Politechnice o wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych.

Ogólnopolski Akademicki Związek Zawodowy (dalej: strona powodowa), działając na rzecz Arkadiusza D. (dalej: powód), domagał się zasądzenia od strony pozwanej jako pracodawcy na rzecz powoda jako pracownika kwoty 75.413 zł, w tym: 25.413 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych wraz z ustawowymi odsetkami oraz 50.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie przez pracodawcę dóbr osobistych pracownika. Strona powodowa podniosła, że Arkadiusz D. był zatrudniony u strony pozwanej w roku akademickim 2004/2005, 2005/2006 i 2006/2007 na stanowisku adiunkta posiadającego stopień naukowy doktora. W tym czasie realizował zajęcia dydaktyczne ze studentami w wymiarze znacząco przekraczającym ustawowe pensum - łącznie w spornym okresie 210 godzin zajęć dydaktycznych ponad maksymalne ustawowe pensum. Przyjmując jako godziwą stawkę wynagrodzenia kwotę 100 zł za godzinę ponadwymiarową, za 210 przepracowanych godzin ponadwymiarowych powodowi należy się wynagrodzenie w wysokości 21.000 zł, do której to kwoty strona powodowa doliczyła skapitalizowane odsetki.

Sąd Okręgowy ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej m.in. w okresach: od 1 lutego 2004 r. do 30 września 2004 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony w wymiarze pełnego etatu na stanowisku asystenta naukowo-dydaktycznego z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1.650 zł miesięcznie, określonym według kategorii 6 zaszeregowania; od 1 października 2004 r. do 30 września 2005 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony w wymiarze pełnego etatu na stanowisku asystenta naukowo-dydaktycznego z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1.650 zł miesięcznie, określonym według kategorii 6 zaszeregowania, z tym, że od 1 września 2004 r. strona pozwana przyznała mu miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.800 zł. Z dniem

30 września 2005 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę za porozumieniem stron. Powód obronił pracę dokorską w październiku 2003 r. Aktem mianowania z 9 sierpnia 2005 r. strona pozwana mianowała powoda na stanowisko adiunkta na Wydziale /.../ , począwszy od 1 października 2005 r. na czas nieokreślony, z wygradzeniem miesięcznym 2.710 zł według kategorii 5 zaszeregowania, podkreślając jednocześnie, że zatrudnienie na tym stanowisku bez uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż do 30 września 2016 r.

Zgodnie z tabelami stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników naukowo-dydaktycznych i naukowych obowiązujących w pozwanej uczelni: 1) od 1 stycznia 2005 r. wynagrodzenie zasadnicze asystenta mieściło się w przedziale od 1.740 zł do 2.600 zł, a adiunkta od 2.710 zł do 4.100 zł (wynagrodzenie miesięczne powoda zatrudnionego na stanowisku asystenta w roku akademickim 2004/2005 wynosiło 1.800 zł; od sierpnia 2005 r. powód został zatrudniony na stanowisku adiunkta z wynagrodzeniem 2.710 zł), 2) od 1 września 2006 r. wynagrodzenie adiunkta posiadającego stopień naukowy doktora mieściło się w przedziale od 2.710 zł do 4.100 zł (w roku akademickim 2005/2006 wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło 2.818 zł), 3) od 1 stycznia 2007 r. wynagrodzenie adiunkta posiadającego stopień naukowy doktora mieściło się w przedziale od 2.710 zł do 4.900 zł (w roku akademickim 2006/2007 wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło 2.845 zł). Zarządzeniem wewnętrznym rektora pozwanej uczelni z 29 września 2004 r., wydanym na podstawie 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 (Dz.U. Nr 107, poz. 1182 ze zm.), ustalono u strony pozwanej na rok akademicki 2004/2005, począwszy od 1 października 2004 r., stawkę 30 zł za jedną godzinę ponadwymiarową zajęć dydaktycznych dla pracownika zatrudnionego na stanowisku asystenta, wykładowcy, lektora lub instruktora. Powyższe zarządzenie utraciło moc na skutek wejścia w życie zarządzenia wewnętrznego rektora pozwanej uczelni z 31 maja 2005 r., wydanego na podstawie tego samego rozporządzenia, którym ustalono za jedną godzinę ponadwymiarową zajęć dydaktycznych stawkę 32 zł dla asystenta, zaś dla

pracownika zatrudnionego na stanowisku adiunkta posiadającego stopień naukowy doktora lub starszego wykładowcy - stawkę 49 zł. Kolejnym zarządzeniem wewnętrznym rektora pozwanej uczelni z 18 września 2007 r., wydanym na podstawie rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 22 grudnia 2006 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników uczelni publicznej (Dz.U. Nr 251, poz. 1852 ze zm.), począwszy od 1 października 2007 r. ustalono u strony pozwanej stawkę 49 zł za jedną godzinę ponadwymiarową zajęć dydaktycznych dla pracownika zatrudnionego na stanowisku adiunkta posiadającego stopień naukowy doktora lub starszego wykładowcy.

W roku akademickim 2004/2005 powód przepracował u strony pozwanej 90 godzin ponadwymiarowych, za które strona pozwana wypłaciła mu wynagrodzenie w łącznej kwocie 2.880 zł, przyjmując za jedną godzinę ponadwymiarową stawkę wynagrodzenia 32 zł, ponieważ w tym roku akademickim powód był zatrudniony na stanowisku asystenta. W kolejnych latach akademickich powód był zatrudniony jako adiunkt posiadający stopień naukowy doktora. W roku akademickim 2005/2006 powód przepracował 36 godzin ponadwymiarowych, za które strona pozwana wypłaciła mu łącznie 1.764 zł, przyjmując stawkę wynagrodzenia 49 zł za jedną godzinę ponadwymiarowych zajęć dydaktycznych. W roku akademickim 2006/2007 powód przepracował u strony pozwanej 75 godzin ponadwymiarowych, za które wypłacono mu łącznie 3.675 zł, przyjmując stawkę 49 zł za jedną godzinę,

Sąd Okręgowy ustalił ponadto, że w roku akademickim 2004/2005 wynagrodzenie powoda wynosiło 1.872 zł miesięcznie, co przemnożone przez 12 miesięcy roku akademickiego daje kwotę 22.464 zł. W roku akademickim 2005/2006 wynagrodzenie powoda wynosiło 2.818,40 zł miesięcznie, co przemnożone przez 12 miesięcy stanowi kwotę 33.820 zł. W roku akademickim 2006/2007 wynagrodzenie powoda wynosiło 2.845,50 zł miesięcznie, co rocznie stanowi kwotę 34.051,15 zł. W roku akademickim 2004/2005 i 2005/2006 obowiązujące pensum na stanowisku asystenta i adiunkta wynosiło 210 godzin, a w roku 2006/2007 pensum dla adiunkta wynosiło 240 godzin.

W okresie od 1 lutego 2006 r. do 30 maja 2006 r. powód, na swój wniosek, przebywał na urlopie bezpłatnym w związku z udziałem w pracach nad projektem

badawczym. W tym okresie obniżono mu pensum dydaktyczne do 140 godzin. Liczba godzin dydaktycznych faktycznie zrealizowanych przez niego w ciągu tego roku wyniosła 176. Sąd Okręgowy przyjął, że z różnicy godzin zrealizowanych i obowiązującego pensum wynikała ilość 36 godzin ponadwymiarowych, które pomnożone zgodnie z obowiązującą dla stanowiska adiunkta stawką dają do wypłaty kwotę 1.764 zł.

W roku akademickim 2006/2007, zgodnie z zarządzeniem wewnętrznym rektora w sprawie zlecenia zajęć dydaktycznych i rozliczania pensum, ustalono pensum w wysokości 240 godzin dla pracowników zatrudnionych na stanowisku adiunkta. Łączna liczba godzin przepracowanych przez powoda wyniosła 355. Różnica między godzinami faktycznie zrealizowanych i pensum stanowiła 115 godzin, z czego 75 godzin to ponadwymiarowe godziny zajęć dydaktycznych, a pozostałe 40 to godziny za prace dyplomowe opłacane w formie zwiększonego wynagrodzenia. Z wyliczeń tych wynikała do wypłaty za godziny ponadwymiarowe kwota 5.635 zł.

Oceniając roszczenie powoda o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że w okresie spornym (w latach akademickich 2004/2005, 2005/2006 i 2006/2007) obowiązywała początkowo ustawa z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.), zastąpiona ustawą z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.), a także 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. z 2004 r. Nr 187, poz. 1931 ze zm.), zastąpione rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 22 grudnia 2006 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników uczelni publicznej (Dz.U. Nr 251, poz. 1852 ze zm.). Te akty prawne stanowiły podstawę wydania zarządzeń wewnętrznych rektora pozwanej uczelni, w których ustalono stawkę wynagrodzenia za godzinę ponadwymiarową.

Rozporządzenie z 2001 r. i rozporządzenie z 2006 r. przewidywały dla asystenta stawki za godzinę ponadwymiarową od 1,8% do 3,9% minimalnego

wynagrodzenia zasadniczego asystenta. Załącznik nr 1 przewidywał tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla asystenta od 1.740 zł do 2.600 zł. Natomiast dla adiunkta posiadającego stopień naukowy doktora stawka za godzinę ponadwymiarową stanowiła od 1,8% do 3,6% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego adiunkta posiadającego stopień naukowy doktora. Załącznik nr 1 przewidywał tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla adiunkta posiadającego stopień naukowy doktora od 2.710 zł do 4.100 zł. Przy tych założeniach normatywnych stawka wynagrodzenia dla asystenta za godzinę obliczeniową odpowiadającą 45 minutom wynosiła od 31,32 zł do 67,86 zł, a dla adiunkta odpowiednio od 48,78 zł do 97,56 zł. Zarządzenie wewnętrzne rektora mieściło się w tych założeniach, oscylując przy najniższej stawce za godzinę ponadwymiarową (32 zł dla asystenta, 49 zł dla adiunkta).

Sąd Okręgowy podzielił argument strony pozwanej, że jest ona uczelnią państwową, wobec czego dysponuje środkami na określone cele otrzymywanymi z budżetu państwa i nie kształtuje swobodnie wynagrodzeń swoich pracowników. Dyscyplina finansów publicznych, której strona pozwana musi przestrzegać, nie pozwala na swobodne wydatkowanie środków na wynagrodzenia.

Strona powodowa roszczenie o wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe opierała na naruszeniu przez pozwaną uczelnię przepisów prawa pracy: art. 13, art. 78 § 1 i art. 80 k.p., które miało polegać na niezrealizowaniu obowiązku zapłaty powodowi godziwego wynagrodzenia za pracę świadczoną w godzinach ponadwymiarowych. Rozstrzygnięcia przez Sąd wymagało w związku z tym, czy wypłacone pracownikowi wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe w spornym okresie nie naruszało zasady godziwości wynikającej z art. 13 k.p. i czy w związku z tym nie zostały naruszone dobra osobiste pracownika.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że zasada godziwości wynagrodzenia uregulowana w art. 13 k.p. nie stanowi samodzielnej podstawy roszczenia o wyższe wynagrodzenie. W rozpoznawanej sprawie nie było kwestionowane wynagrodzenie zasadnicze pracownika jako niezgodne z art. 13 k.p. To stanowiło punkt odniesienia do dalszych ocen. Prawo powoda do godziwego wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, którego dotyczył spór, nie było indywidualnie tworzone i kształtowane przez strony w drodze umowy, lecz przeciwnie - wynikało z regulacji o

powszechnym charakterze normatywnym, było określone przez prawo ustalone przez państwo (ustawę, rozporządzenie), dotyczące znacznej rzeszy adresatów, a zakres jego modyfikacji przez strony nie był tak dowolny jak w sferze prywatnej (art. 77<sup>3</sup> k.p.). Interpretacja i zastosowanie zasady godziwości wynagrodzenia nie mogły pomijać tych okoliczności; brak wyważenia racji strony pozwanej mógłby doprowadzić do rozstrzygnięcia, które (choćby na zasadzie precedensu) ustalałoby na nowo wysokość wynagrodzenia za pracę wbrew decyzjom prawodawcy i pracodawcy. Zasadą w prawie pracy jest, że sąd pracy nie kształtuje za strony stosunku pracy wynagrodzenia za pracę tam, gdzie nie jest ono niezgodne z prawem (art. 262 § 2 pkt 1 k.p.). Skoro więc ustawodawca nie określa poziomu godziwego wynagrodzenia, to nie może tego robić sąd, nawet gdyby chodziło tylko o jedną grupę zawodową (nauczycieli akademickich). Brak jest podstaw prawnych do przyjęcia, aby zasada godziwości wyrażona w art. 13 k.p. stanowiła samodzielną podstawę roszczenia o wyższe czy też „godziwe” wynagrodzenie.

Sąd Okręgowy rozważył argumenty strony powodowej, że stawka wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, w czasie których nauczyciel akademicki prowadzi zajęcia dydaktyczne, nie powinna być niższa od stawki wynagrodzenia za zajęcia dydaktyczne odbywane w ramach pensum.

Wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela akademickiego, nawet gdyby pominąć jego część związaną z prowadzeniem badań naukowych niezbędnych do realizowania procesu dydaktycznego, w pozostałej części, oprócz pracy dydaktycznej, obejmuje również pracę organizacyjną, której wymiar nie jest normatywnie ustalony, a określony jest zakresem obowiązków (zadań). W swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy rozstrzygał już zagadnienia dotyczące wynagrodzenia nauczyciela akademickiego za godziny ponadwymiarowe i wyraził pogląd, że stawka wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe nie powinna być niższa od stawki wynagrodzenia za zajęcia dydaktyczne odbywane w ramach pensum. Sąd Okręgowy stwierdził, że orzeczenia Sądu Najwyższego dotyczące tej kwestii odnosiły się do innego stanu prawnego niż ten, który obowiązywał w okresie objętym sporem w niniejszej sprawie. Dotyczyły bowiem okresu, w którym obowiązywało rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 maja 1994 r. w sprawie wynagradzania nauczycieli akademickich (Dz.U. Nr 68, poz. 297 ze zm.).

Przepisy tego rozporządzenia zostały podane analizie przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 26 listopada 2002 r., I PKN 632/01 (OSNP 2004, nr 10, poz. 172). Sąd Najwyższy rozważał, według jakich kryteriów powinno być ustalone (określone) wynagrodzenie nauczyciela akademickiego prowadzącego zajęcia dydaktyczne w godzinach ponadwymiarowych (ponad pensum). Podkreślił jednak, że ocena zgodności stawek wynagrodzenia określonych w rozporządzeniu z przepisami Kodeksu pracy dotyczącymi zasad ustalania wysokości godziwego wynagrodzenia powinna uwzględniać szereg różnych okoliczności.

Biorąc pod uwagę argumenty przedstawione w wyroku Sądu Najwyższego z 26 listopada 2002 r., I PKN 632/01, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że czas pracy nauczyciela akademickiego jest określony wymiarem jego zadań. Tylko pensum dydaktyczne jest określone normatywnie. Rok akademicki obejmuje przeciętnie 30 tygodni zajęć dydaktycznych (dwa semestry po przeciętnie 15 tygodni zajęć dydaktycznych), co oznacza, że pensum dydaktyczne wynoszące 210 godzin obliczeniowych (po 45 minut zegarowych każda) przekłada się przeciętnie na 7 godzin obliczeniowych zajęć dydaktycznych w tygodniu. Faktycznie przepracowane przez powoda pensum dydaktyczne łącznie z godzinami ponadwymiarowymi oznacza, że w spornym okresie prowadził on od 9 do 10 godzin obliczeniowych zajęć dydaktycznych tygodniowo. Prowadzenie zajęć dydaktycznych to tylko część obowiązków pracowniczych nauczyciela akademickiego; w przypadku osób pracujących intensywnie naukowo (np. prowadzących badania naukowe, piszących pracę doktorską lub rozprawę habilitacyjną) albo mających liczne zajęcia organizacyjne, ilość godzin rzeczywiście poświęconych pracy naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej może przekraczać wszelkie obowiązujące normy czasu pracy.

Porównanie stawek wynagrodzenia dotyczących wymiarowych i ponadwymiarowych godzin zajęć dydaktycznych może być utrudnione. Sąd Okręgowy przedstawił w uzasadnieniu swojego wyroku kilka wariantów obliczenia wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach ponadwymiarowych, wychodząc z różnych założeń wstępnych.

Przyjmując zasadę wyrażoną w § 4 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 17 maja 1994 r. w sprawie wynagradzania nauczycieli akademickich,



zgodnie z którą 75% stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela akademickiego to wynagrodzenie za pracę dydaktyczną i organizacyjną, można wyliczyć stawkę za jedną godzinę wymiarową (dydaktyczną i organizacyjną) w okresie spornym, biorąc jednocześnie pod uwagę wysokość wynagrodzenia zasadniczego, jakie otrzymywał powód w tym czasie. Według tych wyliczeń Sąd Okręgowy przyjął, że w roku akademickim 2004/2005 wynagrodzenie powoda wynosiło 80,22 zł za godzinę wymiarową (dydaktyczną i organizacyjną), w roku akademickim 2005/2006 - 120,70 zł za godzinę wymiarową (dydaktyczną i organizacyjną), a w roku akademickim 2006/2007 - 106,40 zł. Przy tym sposobie liczenia wartość godziny wymiarowej w poszczególnych latach spornych wynosiła odpowiednio: 80,22 zł, 120,70 zł i 106,40 zł, co obejmuje także wynagrodzenie za czynności organizacyjne, a nie tylko zajęcia dydaktyczne.

W uzasadnieniu wyroku z 19 lipca 2005 r., II PK 18/05 (OSNP 2006, nr 7-8, poz. 113), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że wynagrodzenie pracowników naukowo-dydaktycznych za jedną ponadwymiarową godzinę obliczeniową nie może być rażąco niższe niż za godzinę „wymiarową”, a więc musi stanowić iloraz co najmniej połowy wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika oraz ustalonego dlań pensum zajęć dydaktycznych (dydaktyczno-organizacyjnych). Przy zastosowaniu takiej metody ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę można wyliczyć, ile wynosiłaby stawka wynagrodzenia powoda za jedną godzinę „wymiarową” w okresie spornym. Sąd Okręgowy ustalił (przedstawiając szczegółowe wyliczenia), że stawka ta wynosiłaby: w roku akademickim 2004/2005 - 53,48 zł, w roku akademickim 2005/2006 - 80,52 zł, w roku akademickim 2006/2007 - 70,93 zł. Sąd Okręgowy zauważył, że przyjęcia przedstawionego sposobu wyliczenia stawki wynagrodzenia za godzinę ponadwymiarową (za wyrokiem Sądu Najwyższego z 26 listopada 2002 r., I PKN 632/01), domaga się strona powodowa, nie podając jednocześnie sposobu wyliczenia kwoty 100 zł za godzinę wymiarową. Tymczasem przedstawiony sposób wyliczeń w żadnym ze spornych lat akademickich nie pozwala na przyjęcie wynagrodzenia za jedną godzinę zajęć dydaktycznych w kwocie 100 zł, gdyż odpowiednio są to kwoty: 53,48 zł, 80,52 zł i 70,93 zł.

Charakter zawodu nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku naukowo-dydaktycznym wyraża się tym, że chociaż czas jego pracy jest określany zakresem obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych to tylko część z nich, a konkretnie dydaktyka, jest ujmowana w kategoriach czasu pracy, zrelatywizowanego do 45 minutowych godzin obliczeniowych. Zakres czynności organizacyjnych, wykonywanych przez nauczycieli akademickich, jest bardzo zróżnicowany. Część powinności organizacyjnych to czynności niezbędne do prowadzenia dydaktyki, ale część z nich jest niezwiązana ściśle z dydaktyką.

Sąd Okręgowy uznał, że można by też przyjąć podział wynagrodzenia zasadniczego na trzy równe części, ze względu na konstrukcję tzw. triady obowiązków pracownika naukowo-dydaktycznego (aktywność naukowa, zajęcia dydaktyczne i czynności organizacyjne). Przy zastosowaniu takiej metody można także wyliczyć, ile wynosiłaby stawka za jedną godzinę wymiarową zajęć dydaktycznych w okresie spornym, biorąc pod uwagę wysokość wynagrodzenia powoda w tym czasie. Przyjmując ten sposób ustalenia wartości stawki wynagrodzenia za godziny wymiarowe, Sąd Okręgowy dokonał szczegółowych obliczeń, zgodnie z którymi stawka wynagrodzenia za godzinę wymiarową zajęć dydaktycznych wynosiłaby: w roku akademickim 2004/2005 - 35,65 zł; w roku akademickim 2005/2006 – 53,68 zł, a w roku akademickim 2006/2007 – 47,29 zł.

W każdym z przedstawionych powyżej trzech sposobów wyliczenia wynagrodzenia za jedną godzinę wymiarową zajęć dydaktycznych, są to kwoty na ogół wyższe od wypłaconych powodowi przez pozwanego pracodawcę z tytułu pracy w godzinach ponadwymiarowych, choć w ostatnim wariantcie niewiele wyższe.

Wreszcie, Sąd Okręgowy odwołał się do treści § 5 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 oraz rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 22 grudnia 2006 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników uczelni publicznej, które stanowią, że godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania

pracownika oraz dodatków określonych stawką miesięczną ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich - przez 156 godzin. Przy przyjęciu założenia, że godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego ustala się poprzez podzielenie miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego przez 156 godzin, godzinowa stawka wynagrodzenia powoda wynosiłaby: w roku akademickim 2004/2005 - 12 zł, w roku akademickim 2005/2006 - 18 zł, w roku akademickim 2006/2007 - 18,24 zł. Wynik obliczeń jest wówczas taki, że stawka wynagrodzenia wypłaconego powodowi za godziny ponadwymiarowe była faktycznie znacznie wyższa niż ustalona w ten sposób godzinowa stawka wynagrodzenia zasadniczego.

Sąd Okręgowy stwierdził, że przedstawione sposoby ustalenia wartości stawki wynagrodzenia za godzinę pracy wymiarowej prowadzą do wniosku, że otrzymuje się za każdym razem inny rezultat, w zależności od przyjętej metody liczenia. Przy przyjęciu zasady, że wynagrodzenie za pracę dydaktyczną i organizacyjną stanowi 75% wynagrodzenia zasadniczego, otrzymuje się w poszczególnych latach wartość godziny wymiarowej: w roku akademickim 2004/2005 - 80,22 zł, 2005/2006 - 120,70 zł, 2006/2007 - 106,40 zł. Przy zastosowaniu zasady, że wynagrodzenie za pracę dydaktyczną i organizacyjną stanowi 50% wynagrodzenia zasadniczego, otrzymuje się w poszczególnych latach wartość godziny wymiarowej: w roku akademickim 2004/2005 - 53,48 zł, 2005/2006 - 80,52 zł, 2006/2007 - 70,93 zł. Przy przyjęciu, że wynagrodzenie za pracę dydaktyczną stanowi 33% wynagrodzenia zasadniczego, otrzymuje się w poszczególnych latach wartość godziny wymiarowej: w roku akademickim 2004/2005 - 35,65 zł, 2005/2006 - 53,68 zł, 2006/2007 - 47,29 zł. Trudno zatem jednoznacznie przyjąć, że w stanie prawnym obowiązującym w spornym okresie jedna z przedstawionych metod wyliczeń jest najwłaściwsza i rzeczywiście oddaje wartość godziny wymiarowej w sposób niewątpliwy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, stan prawny obowiązujący w spornym okresie nie uzasadnia poszukiwania wartości godziny tzw. „wymiarowej”, czyli wartości godziny pracy dydaktycznej wynikającej z pensum. Złożoność obowiązków pracowniczych nauczycieli akademickich przesądza o niemożliwości ścisłego,

matematycznego wyliczenia stawki wynagrodzenia nauczyciela za godzinę zajęć dydaktycznych prowadzonych w ramach pensum. Należy zatem przyjąć, że wynagrodzenie miesięczne powoda jest wynagrodzeniem za wszystkie powierzone obowiązki pracownika naukowo-dydaktycznego, tj. naukowe, dydaktyczne i organizacyjne (przy czym strona powodowa nie podnosi, aby wysokość wynagrodzenie zasadniczego pracownika była niegodziwa). Natomiast obydwie rozporządzenia - z dnia 26 września 2001 r. oraz z dnia 22 grudnia 2006 r. (powołane wyżej) - przewidują sposób wyliczenia stawki za pracę w godzinach ponadwymiarowych i jest to określony procent minimalnego wynagrodzenia na danym stanowisku. Skoro nie jest niegodziwe wynagrodzenie zasadnicze, to przyjęcie określonego procentu tego wynagrodzenia jako wynagrodzenia za godzinę pracy dydaktycznej ponad pensum też nie może być niegodziwe.

W ocenie Sądu Okręgowego strona powodowa nie przedstawiła wiarygodnych dowodów na okoliczność, że wynagrodzenie wypłacone powodowi za godziny ponadwymiarowe przepracowane w spornym okresie miało charakter niegodziwy. W szczególności zupełnie dowolnie jest wyliczone wynagrodzenie „godziwe”, zaprezentowane w uzasadnieniu pozwu wniesionego przez związek zawodowy. Nie wyjaśniono bowiem, na jakiej podstawie strona powodowa przyjęła, że wynagrodzenie powoda za prowadzenie ponadwymiarowej godziny zajęć dydaktycznych ma być wycenione na 100 zł.

Strona powodowa zarzuciła również pozwanemu pracodawcy naruszenie dóbr osobistych pracownika poprzez niegodziwe opłacanie jego pracy, co naruszało jego godność pracownika. Strona powodowa przyjęła założenie, że tam, gdzie wynagrodzenie jest niegodziwe, narusza to godność pracownika i jego dobra osobiste. Założenie to jest nieuprawnione. Naruszenie przepisów o wynagrodzeniu nie stanowi naruszenia dóbr osobistych pracownika, w tym jego godności pracowniczej. Ponadto, nie można stwierdzić naruszenia dóbr osobistych pracownika tam, gdzie pracodawca nie naruszył prawa.

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego wniósł Ogólnopolski Akademicki Związek Zawodowy, zarzucając: błędy w ustaleniach faktycznych, naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolną ocenę materiału dowodowego, naruszenie art. 13 i 78 k.p., brak oceny niezgodności przepisów „rozporządzenia MEN z 2001 r. w sprawie

wynagradzania nauczycieli akademickich” z art. 13 i 78 k.p., naruszenie art. 18 k.p. ze względu na częściową nieważność czynności prawnej ustalającej wynagrodzenie dla nauczyciela akademickiego ze stopniem naukowym doktora na poziomie jak dla magistra, w sytuacji gdy treść jego obowiązków pracowniczych odpowiadała stanowisku adiunkta a nie asystenta, chybioną metodologię obliczenia stawki wynagrodzenia za ponadwymiarową godzinę zajęć dydaktycznych.

Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 4 września 2009 r., oddalił apelację strony powodowej od wyroku Sądu Okręgowego.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że przedmiotem sporu była wysokość wynagrodzenia powoda za godziny ponadwymiarowe oceniana pod kątem jego godziwości. Zgodnie z art. 13 k.p. pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, a warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Z przepisu tego wynika, że wynagrodzenie powinno być godziwe, a więc takie, aby ze względu na (głównie) wysokość nie naruszać godności pracownika. Nie każde wynagrodzenie zbyt niskie (według oceny pracownika czy nawet w kategoriach obiektywnych) jest wynagrodzeniem, któremu brak przymiotu godziwości. Godziwe jest wynagrodzenie ekwiwalentne wobec świadczonej pracy, przy uwzględnieniu kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, jej ilości i jakości (art. 78 § 1 k.p.). Brak ekwiwalentności powinien być z jednej strony rażący, z drugiej zaś oceniany nie z punktu widzenia oczekiwań pracownika (subiektywnie), ale w kategoriach obiektywnych.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że konsekwencją powyższych rozważań jest brak akceptacji dla wyrażonego przez Sąd Najwyższy w wyroku z 26 listopada 2002 r., I PKN 632/01 (OSNP 2004, nr 10, poz. 172), poglądu co do braku godziwości w relacji wynagrodzenia nauczyciela akademickiego za godziny wymiarowe i godziny ponadwymiarowe, jeżeli stawka wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe jest niższa od stawki za zajęcia dydaktyczne odbywane w ramach pensum. Ocena powyższa utożsamia kwestię wynagrodzenia za niskiego z wynagrodzeniem godziwym oraz prowadzi do naruszenia zasady równości wynagrodzenia (art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p.) oraz zasady swobody umów (art. 353<sup>1</sup> k.c. z związku z art. 300 k.p.). Konsekwencją opisywanego poglądu jest bowiem to, że wynagrodzenie

pracowników (tu: pracowników naukowych świadczących podobną czy identyczną pracę co do charakteru, wymagań i ilości) zależeć będzie od faktu wytoczenia bądź niewytoczenia powództwa podobnego niniejszemu. Pracodawca, który nie ma wpływu na wysokość wynagrodzenia (jak w niniejszej sprawie), będzie musiał zapłacić wynagrodzenie (za godziny ponadwymiarowe) w wysokości określonej wyrokiem. W tej sytuacji pozbawia się go *ex post* możliwości niezawarcia umowy o pracę na warunkach zmodyfikowanych orzeczeniem sądowym lub takiego ułożenia obowiązków pracowniczych, aby nie były wykonywane w godzinach ponadwymiarowych.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, gdyby przyjąć za prawdziwy pogląd wyrażony opisanym wyrokiem Sądu Najwyższego, oznaczałoby to, że „rzesza świątłych, doskonale wykształconych pracowników naukowych zatrudnionych w państwowych uczelniach (bez przesady rzecz można elita społeczeństwa) jest wynagradzana w sposób naruszający ich godność i owej niegodziwości nie zauważa. W niniejszej sprawie Arkadiusz D. przez szereg lat nie uważał, że wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe narusza jego godność pracowniczą, aż do czasu, gdy wystąpił jego konflikt z pracodawcą, na tle wątpliwych moralnie działań pracownika zakończonych orzeczeniem dyscyplinarnym.”

Sąd Apelacyjny stwierdził, że jeśli godziwość wynagrodzenia podlega ocenie według kryteriów obiektywnych, to dopóki wszyscy inni (lub przynajmniej znakomita większość), liczni i dobrze wykształceni pracownicy naukowcy, zatrudnieni w państwowych uczelniach wyższych, opłacani według tych samych zasad co Arkadiusz D., nie uznają, że płacone im wynagrodzenie za godziny nadliczbowe narusza ich godność, dopóty nie da się uznać zasadności jego powództwa.

Sąd Apelacyjny zaakceptował stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 29 maja 2006 r., I PK 230/05 (OSNP 2007, nr 11-12, poz. 155), a mianowicie, że z prawa do godziwego wynagrodzenia pracownik nie może wywodzić roszczenia o podwyższenie wynagrodzenia za pracę, poza żądaniem jego wyrównania do poziomu wynagrodzenia minimalnego. W tej sytuacji nie mają znaczenia rozważania Sądu Okręgowego, poparte stosownymi wyliczeniami, odnośnie do stawki wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, a w konsekwencji oparte na ich krytyce zarzuty apelacji. Słusznie zauważył Sąd Okręgowy, że dopóki

uczelnia, tworząc siatkę płac za godziny ponadwymiarowe, stosuje obowiązujące w tym zakresie przepisy, nie można jej działaniom przypisać naruszenia dóbr osobistych pracownika.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego wniósł w imieniu powoda jego pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: a) art. 13 k.p. i art. 78 § 1 k.p., przez błędną wykładnię pojęcia godziwego wynagrodzenia nauczyciela akademickiego za pracę w godzinach ponadwymiarowych, polegającą na nieprzyjęciu, że stawka za godzinę ponadwymiarową nie powinna przynajmniej równać się stawce za godziny przepracowane w ramach ustawowego pensum; b) art. 80 k.p.; c) § 7 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; d) art. 322 k.p.c.; 2) naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: a) art. 378 § 1 k.p.c.; b) art. 178 ust. 1 Konstytucji RP w związku z zaniechaniem dokonania przez Sąd Apelacyjny „hierarchicznej oceny zgodności rozporządzenia płacowego Ministra Edukacji Narodowej z przepisami ustaw”.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji oraz orzeczenie o kosztach procesu.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący uzasadnił występowaniem istotnego zagadnienia prawnego, w rozumieniu art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c., które można ująć jako zagadnienie hierarchicznej niezgodności norm § 7 rozporządzenia wykonawczego 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) z art. 13 i 78 k.p. w zakresie, w jakim przepis wykonawczy stawkę wynagrodzenia nauczyciela akademickiego za ponadwymiarową godzinę kształtuje na poziomie niższym niż za godzinę wymiarową, a przez to jest sprzeczny z przepisami ustawowymi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona. Dotyczy to zwłaszcza naruszenia art. 13 k.p., art. 78 § 1 k.p. i art. 80 k.p., przez błędną wykładnię pojęcia godziwego wynagrodzenia w kontekście wynagrodzenia nauczyciela akademickiego za pracę w godzinach ponadwymiarowych i uchylenie się od ustalenia, jaka stawka wynagrodzenia za godzinę ponadwymiarową powinna mieć zastosowanie w okresie objętym sporem do sytuacji powoda jako nauczyciela akademickiego realizującego zajęcia dydaktyczne ponad pensum dydaktyczne.

Przed wszystkim w sposób niezrozumiały Sąd Apelacyjny powiązał pojęcie godziwości wynagrodzenia z godnością pracownika przez założenie, że wynagrodzenie niegodziwe narusza godność pracownika, a wynagrodzenie nienaruszające godności pracownika (choćby obiektywnie zbyt niskie) jest godziwe. Sąd stwierdził, że z art. 13 k.p. wynika, że wynagrodzenie powinno być godziwe, a więc takie, aby ze względu na (głównie) wysokość nie naruszać godności pracownika.

Tymczasem godność (pracownika) i godziwość (wynagrodzenia) mimo pewnego podobieństwa brzmienia tych słów i wspólnego źródłosłowu nie oznaczają tego samego. Według dostępnych słowników języka polskiego, „godność” to poczucie, świadomość własnej wartości, szacunek dla samego siebie; godność jest synonimem honoru i dumy. Z kolei „godziwy” to odpowiedni, właściwy, słuszny, rzetelny, uczciwy. Przymiotnik godziwy występuje w takich związkach frazeologicznych jak godziwe zarobki, godziwe zyski, godziwa zapłata, godziwy dochód. Brak godziwego wynagrodzenia nie musi wcale naruszać godności pracownika.

Zgodnie z art. 13 k.p., pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Godziwe wynagrodzenie za pracę to wynagrodzenie odpowiednie, właściwe, słuszne, rzetelne, uczciwe. Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalenia wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem, wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Z tego punktu



widzenia – kryteriów ustalania wysokości wynagrodzenia - nie powinno być rażącej różnicy w wynagrodzeniu za godzinę zajęć dydaktycznych realizowanych przez nauczyciela akademickiego w ramach pensum dydaktycznego oraz za godzinę zajęć dydaktycznych realizowanych w ramach godzin ponadwymiarowych (ponad pensum). Skoro wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy, to należy wyraźnie podkreślić, że rodzaj wykonywanej pracy (w rozpoznawanej sprawie: zajęcia dydaktyczne ze studentami prowadzone przez nauczyciela akademickiego), kwalifikacje wymagane przy jej wykonywaniu (w rozpoznawanej sprawie: kwalifikacje związane z zatrudnieniem w szkole wyższej na stanowisku asystenta albo adiunkta ze stopniem naukowym doktora), ilość świadczonej pracy (godzina obliczeniowa zajęć dydaktycznych równa 45 minutom zegarowym) i jej jakość (należy zakładać, że nauczyciel akademicki z taką samą starannością przygotowuje się do zajęć w ramach pensum i do zajęć w godzinach ponadwymiarowych i prowadzi oba te rodzaje zajęć z takim samym zaangażowaniem), przemawiały za potraktowaniem zajęć dydaktycznych prowadzonych przez powoda w ramach pensum (tzw. godziny „wymiarowe”) i poza pensum (godziny ponadwymiarowe) według takich samych (podobnych, zbliżonych, porównywalnych) stawek wynagrodzenia.

Wbrew stanowisku Sądu Apelacyjnego ocena zawarta w wyroku Sądu Najwyższego z 26 listopada 2002 r., I PKN 632/01 (OSNP 2004, nr 10, poz. 172) nie utożsamia kwestii wynagrodzenia zbyt niskiego w subiektywnym przekonaniu pracownika z wynagrodzeniem godziwym i nie prowadzi do naruszenia zasady równości wynagrodzenia (art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p.) oraz zasady swobody umów (art. 353<sup>1</sup> k.c. z związku z art. 300 k.p.). Reguła przyjęta w tym wyroku powinna dotyczyć w jednakowym stopniu wszystkich nauczycieli akademickich, a nie tylko tych, którzy zdecydują się wystąpić na drogę sądową o zasądzenie wyrównania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe do poziomu wynikającego z art. 78 § 1 k.p. Wynagrodzenie godziwe (w znaczeniu: odpowiednie, słuszne, właściwe, uczciwe), czyli ekwiwalentne do ilości i jakości świadczonej pracy, niezbędnych do jej wykonywania kwalifikacji pracownika, skali odpowiedzialności i obciążeń

fizycznych, psychicznych i intelektualnych związanych z jej świadczeniem, powinno być rozumiane w taki sposób, że godzina ponadwymiarowa zajęć dydaktycznych nauczyciela akademickiego nie może być wynagradzana zdecydowanie niżej niż taka sama godzina zajęć dydaktycznych świadczonych w ramach pensum dydaktycznego. Zasadą jest, że praca „ponadwymiarowa” jest wynagradzana co najmniej na poziomie wynagrodzenia za pracę wykonywaną w ramach obowiązujących norm czasu pracy (por. np. regulacje dotyczące wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych – art. 151<sup>1</sup> k.p., oraz wynagrodzenia pracowników zakładów opieki zdrowotnej – art. 32j-32ł ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej). Tylko tyle wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 26 listopada 2002 r., I PKN 632/01, kontestowanego przez Sąd Apelacyjny.

Nie można zgodzić się z tezą Sądu Okręgowego, że skoro nie jest niegodziwe w ocenie powoda przysługujące mu wynagrodzenie zasadnicze, to przyjęcie określonego procentu tego wynagrodzenia jako wynagrodzenia za godzinę pracy dydaktycznej ponad pensum też nie może być niegodziwe. Nie jest to pogląd uzasadniony. Wynagrodzenie zasadnicze nie jest kwestionowane przez powoda (nie mogłoby być przy tym skutecznie kwestionowane, ponieważ powód zgodził się na jego wysokość, zawierając z pozwaną szkołą wyższą umowę o pracę na stanowisku asystenta, a potem adiunkta), jednak wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych jest (a w każdym razie powinno być) pochodną wynagrodzenia za pracę w ramach pensum. Powód twierdzi – akceptując argumentację przedstawioną w wyroku Sądu Najwyższego z 26 listopada 2002 r., I PKN 632/01 – że sposób wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyjęty przez stronę pozwaną nie odpowiada zasadom kodeksowym. Nie kwestionuje wysokości wynagrodzenia zasadniczego, tylko sposób wyliczenia - w oparciu o przysługujące mu wynagrodzenie zasadnicze i w odniesieniu do tego wynagrodzenia – stawki za pracę w godzinach ponadwymiarowych.

Sąd Okręgowy przedstawił cztery różne sposoby wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych. Tylko ostatni (czwarty) sposób - oparty na treści § 5 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 oraz rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 22 grudnia 2006 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników uczelni publicznej - doprowadził do rezultatu obliczeń arytmetycznych, z którego wynikało, że wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach ponadwymiarowych w okresie objętym sporem było wyższe od godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego. Przyjęcie trzech pozostałych sposobów obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych prowadziło do konkluzji, że stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych ustalone w zarządzeniu rektora pozwanej uczelni były w spornym okresie niższe, a nawet zdecydowanie niższe, od wynagrodzenia za prowadzenie zajęć dydaktycznych w ramach pensum dydaktycznego.

Do Sądu Apelacyjnego jako sądu pracy należała w tej sytuacji ocena, który ze sposobów obliczenia wynagrodzenia przedstawionych przez Sąd Okręgowy jest najbliższy kryteriom ustalenia wysokości wynagrodzenia wynikającym z art. 78 § 1 k.p. skoro sam nie przedstawił żadnego alternatywnego obliczenia.

Godziwość wynagrodzenia za pracę rozumiana jako wynagrodzenie odpowiednie, właściwe, słuszne, rzetelnie ustalone, uczciwe, ekwiwalentne to nie jest zatem kwestia zastosowania art. 13 k.p., lecz przede wszystkim art. 78 § 1 k.p. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela pogląd wyrażony w wyroku z 29 maja 2006 r., I PK 230/05, OSNP 2007, nr 11-12, poz. 155, zgodnie z którym z prawa do godziwego wynagrodzenia (art. 13 k.p.) pracownik nie może wywodzić roszczenia o podwyższenie wynagrodzenia za pracę, poza żądaniem jego wyrównania do poziomu wynagrodzenia minimalnego. W rozpoznawanej sprawie strona powodowa nie domagała się podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego powoda, a powód nie kwestionował wysokości przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego (poza okresem, gdy już jako nauczyciel akademicki ze stopniem naukowym doktora otrzymywał nadal wynagrodzenie przypisane do stanowiska asystenta). Powód kwestionował natomiast wysokość wypłaconego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych, domagając się zastosowania zasady, według której godziwa

(odpowiednia, właściwa, słuszna, uczciwa) relacja wynagrodzenia nauczyciela akademickiego za godziny wymiarowe (mieszczące się w pensum dydaktycznym) i godziny ponadwymiarowe oznacza, że stawka wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe nie powinna być rażąco niższa od stawki wynagrodzenia za zajęcia dydaktyczne odbywane w ramach pensum (tak przyjęto w wyroku Sądu Najwyższego z 26 listopada 2002 r., I PKN 632/01).

Wbrew pogładowi Sądu Apelacyjnego pracodawca (pozwana szkoła wyższa) miał wpływ na wysokość wynagrodzenia, ponieważ mógł przyjąć wyższe stawki za godzinę pracy ponadwymiarowej niż faktycznie zastosowane, a mianowicie bliskie górnej granicy określonej w rozporządzeniach Ministra Edukacji Narodowej z 2001 r. oraz Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 2006 r., które mogły realizować zasadę porównywalności (podobnego poziomu) wynagrodzenia za ponadwymiarową godzinę zajęć dydaktycznych prowadzonych ze studentami i wynagrodzenia za godzinę zajęć dydaktycznych realizowaną w ramach pensum dydaktycznego. Obciążanie nauczycieli akademickich ponadwymiarowymi godzinami zajęć dydaktycznych jest dla szkoły wyższej „korzystne” finansowo, bo *per saldo* kosztuje mniej niż zatrudnienie kolejnego pracownika naukowo-dydaktycznego z normalnym pensum dydaktycznym, któremu należy wypłacać co miesiąc co najmniej najniższe wynagrodzenia przewidziane dla asystenta lub adiunkta.

W swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy rozstrzygał już zagadnienia dotyczące wynagrodzenia nauczyciela akademickiego za godziny ponadwymiarowe i wyraził pogląd, że stawka wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe nie powinna być niższa od stawki wynagrodzenia za zajęcia dydaktyczne odbywane w ramach pensum. Sąd Okręgowy stwierdził, że orzeczenia Sądu Najwyższego dotyczące tej kwestii odnosiły się do innego stanu prawnego niż ten, który obowiązywał w okresie objętym sporem w niniejszej sprawie. Dotyczyły bowiem okresu, w którym obowiązywało rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 maja 1994 r. w sprawie wynagradzania nauczycieli akademickich (Dz. U. Nr 68, poz. 297 ze zm.). Przepisy tego rozporządzenia zostały poddane analizie przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroków z 26 listopada 2002 r., I PKN 632/01 (OSNP 2004, nr 10, poz. 172) oraz z 19 lipca 2005 r., II PK 18/05 (OSNP 2006 nr

7-8, poz. 113). Podobieństwo rozwiązań przyjętych w rozporządzeniach z 1994 r. oraz z 2001 r. i 2006 r. nie pozwala z góry odrzucić poglądów wyrażonych na gruncie poprzednio obowiązujących przepisów wykonawczych.

Można się zgodzić z tezą Sądu Okręgowego, że złożoność obowiązków pracowniczych nauczycieli akademickich przesądza o niemożliwości ścisłego, matematycznego wyliczenia stawki wynagrodzenia nauczyciela za godzinę zajęć dydaktycznych prowadzonych w ramach pensum. Jednak nie oznacza to braku możliwości dokonania przez sąd pracy oceny zgodności wysokości stawek przyjętych przez pracodawcę (w zarządzeniu rektora pozwanej uczelni) z kryteriami wynagrodzenia godziwego ujętymi w art. 78 § 1 k.p. Ostatecznie, w braku możliwości dokładnego ustalenia, jakie wynagrodzenie przysługuje nauczycielowi akademickiemu za godzinę ponadwymiarową zajęć dydaktycznych, sąd może zastosować art. 322 k.p.c., czyli przyznać pracownikowi odpowiednią sumę wyliczoną według własnej oceny sądu, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności konkretnej sprawy. Przepis art. 322 k.p.c. ma zastosowanie w sprawie o wynagrodzenie za pracę, jeśli przepisy określające jego wysokość zostały skonstruowane w sposób uniemożliwiający sądowi ścisłe ustalenie wysokości wynagrodzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 5 czerwca 2007 r., I PK 61/07, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 214). W wyliczeniach należy uwzględnić, że powód otrzymał już wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych w wysokości wynikającej z zarządzenia rektora, a zatem może się domagać jedynie ewentualnej różnicy między wynagrodzeniem faktycznie wypłaconym a wynagrodzeniem wyliczonym z uwzględnieniem kryteriów z art. 78 § 1 k.p.

Podzielenie kasacyjnego zarzutu naruszenia przede wszystkim art. art. 78 § 1 k.p. było przyczyną uwzględnienia skargi kasacyjnej.

Uzasadniony jest także procesowy zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., ponieważ Sąd Apelacyjny nie odniósł się do większości zarzutów apelacji, przyjmując błędne założenie co do interpretacji art. 13 k.p., że skoro nie można mówić o naruszeniu godności powoda w związku z ukształtowaniem przez rektora pozwanej uczelni stawek wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe zgodnie z odpowiednimi rozporządzeniami wykonawczymi wydanymi w 2001 r. przez Ministra

Edukacji Narodowej oraz w 2006 r. przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, to nie może być mowy o naruszeniu art. 13 k.p.

Sąd pracy rozstrzygający spór o wynagrodzenie za pracę nie jest związany zarządzeniem rektora uczelni wyższej ustalającym stawki wynagrodzenia nauczyciela akademickiego za pracę w godzinach ponadwymiarowych, choćby nawet zarządzenie rektora miało oparcie w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej lub Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Sąd pracy ma natomiast obowiązek stosować przepisy ustaw. Przepisem, który wymagał zastosowania w rozpoznawanej sprawie, był art. 78 § 1 k.p. Zarządzenie rektora pozwanej uczelni w granicach, w których ustalałoby stawki wynagrodzenia nauczycieli akademickich za prowadzenie zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych na poziomie zdecydowanie poniżej wynagrodzenia za prowadzenie zajęć dydaktycznych w ramach pensum (w godzinach „wymiarowych”) byłoby w oczywisty sposób niezgodne z art. 78 § 1 k.p. Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie przyjmuje brak związania sądu pracy przepisami rozporządzenia wykonawczego, ustalającego wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych niezgodnie z art. 78 § 1 k.p. W wyroku z 19 lipca 2005 r., II PK 18/05, Sąd Najwyższy przyjął, że § 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. Nie ma znaczenia, że pogląd ten został wyrażony w odniesieniu do aktu prawnego, który nie miał w niniejszej sprawie zastosowania (do sytuacji powoda w okresie objętym sporem miały zastosowanie 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., oraz rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 22 grudnia 2006 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń

związanych z pracą dla pracowników uczelni publicznej, Dz.U. Nr 251, poz. 1852 ze zm.). Chodzi bowiem o samą zasadę możliwości odmowy zastosowania przez sąd pracy przepisów aktów wykonawczych (rozporządzenia odpowiedniego ministra, zarządzenie rektora szkoły wyższej), jeżeli przepisy tych aktów są niezgodne z ustawą (w tym przypadku Kodeksem pracy, w szczególności art. 78 § 1 k.p.). Sąd ma obowiązek stosować Konstytucję i ustawy, może natomiast odmówić zastosowania przepisów aktów wykonawczych niezgodnych z Konstytucją lub ustawą zwykłą (co wynika z interpretacji art. 178 ust. 1 Konstytucji).

Nie można podzielić poglądu Sądu Apelacyjnego, że dopóki uczelnia, tworząc siatkę płac za godziny ponadwymiarowe, stosuje obowiązujące w tym zakresie przepisy, dopóty nie można jej działaniom przypisać naruszenia prawa. Bez wcześniejszej oceny zgodności z prawem rangi ustawowej (np. z art. 78 § 1 k.p.) rozporządzeń Ministra Edukacji Narodowej z 2001 r. oraz Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 2006 r. w części dotyczącej stawek wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe zajęć dydaktycznych nauczycieli akademickich oraz kolejnych wydanych w oparciu o te rozporządzenia zarządzeń rektora pozwanej szkoły wyższej nie jest możliwa ocena, że zastosowanie przez pracodawcę obowiązujących przepisów prawa (rangi rozporządzeń wykonawczych ministra oraz zarządzeń rektora) sprawia, że roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe do wynagrodzenia za godziny wymiarowe (a to wynagrodzenie jest znane i akceptowane przez powoda) nie ma żadnego uzasadnienia.

W konkluzji należy stwierdzić, że Sąd Apelacyjny uchylił się od ustalenia wysokości należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych, według kryteriów wynikających przede wszystkim z art. 78 § 1 i art. 80 k.p., co stanowi uzasadnienie dla uwzględnienia skargi kasacyjnej.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c.