

Wyrok z dnia 26 listopada 2002 r.

I PKN 632/01

1. Zgoda nauczyciela akademickiego na powierzenie dodatkowych ponadwymiarowych godzin zajęć dydaktycznych na podstawie art. 102 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.) nie oznacza zgody na przyjętą przez uczelnię stawkę godzinową wynagrodzenia za te zajęcia.

2. Godziwa 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 niższa od stawki wynagrodzenia za zajęcia dydaktyczne odbywane w ramach pensum.

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Andrzej Kijowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 listopada 2002 r. sprawy z powództwa Jacka B. przeciwko Politechnice W. w W. z udziałem organizacji społecznej - Ogólnopolskiego Akademickiego Związku Zawodowego w W. o wynagrodzenie i odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 30 sierpnia 2001 r. [...]

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

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy we Wrocławiu wyrokiem z 25 maja 2001 r. oddalił powództwo Jacka B. przeciwko Politechnice W. w W. o wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe w latach akademickich 1995/1996 i 1996/1997 oraz o „wynagro-

dzenie szkody jaka została powodowi wyrządzona przez niezgodne z prawem działanie pozwanego”.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód został zatrudniony w pozwanej uczelni na podstawie aktu mianowania z 11 września 1995 r. jako pracownik naukowo-dydaktyczny na stanowisku asystenta. Wymiar obowiązkowych zajęć dydaktycznych powoda (pensum) obejmował 210 godzin obliczeniowych rocznie. W roku akademickim 1995/1996 powód przepracował łącznie 225 godzin, w tym 15 godzin ponadnormatywnych. Stawka wynagrodzenia za jedną godzinę pracy ponad pensum wynosiła w tym czasie dla asystenta 7 zł. W roku akademickim 1996/1997 powód przepracował łącznie 310 godzin, w tym 100 godzin ponad obowiązujące pensum. W tym roku akademickim stawka za jedną godzinę pracy asystenta ponad pensum została ustalona na 10 zł. Tytułem wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe przepracowane w roku akademickim 1995/1996 wypłacono powodowi 119,55 zł brutto, a w roku akademickim 1996/1997 – 1.138,61 zł brutto. Zgodnie z art. 110 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm., powoływanej dalej jako „ustawa”), czas pracy nauczyciela akademickiego jest określony zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych, a wymiar obowiązkowych zajęć dydaktycznych (pensum) dla pracowników naukowo-dydaktycznych nie może być niższy niż 120 godzin i wyższy niż 210 godzin obliczeniowych rocznie. Wymiar pensum w tych ramach ustala senat uczelni. Zgodnie z art. 102 ust. 1 ustawy, w szczególnych przypadkach, uzasadnionych koniecznością realizacji programu nauczania, nauczyciel akademicki może być zobowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych. Limit tych godzin dla pracowników naukowo-dydaktycznych nie może przekraczać $\frac{1}{4}$ pensum, a dla pracowników dydaktycznych $\frac{1}{2}$ pensum. Określając limit godzin ponadwymiarowych ustawa nie stanowi o ewentualnych skutkach jego przekroczenia, obciążających uczelnię jako pracodawcę pracowników naukowo-dydaktycznych. Sąd Rejonowy ustalił, że w roku akademickim 1995/1996 powód nie wyczerpał ustawowego limitu godzin ponadwymiarowych, natomiast w roku 1996/97 limit ten przekroczył, jednakże w momencie przydzielania mu tych godzin nie kwestionował ani ich ilości (wymiaru), ani też stawek wynagrodzenia za nie. Gdyby powód nie wyraził zgody na pracę w godzinach ponadnormatywnych przekraczających $\frac{1}{4}$ pensum, to dałby temu zapewne wyraz w proteście skierowanym do dziekana wydziału lub rektora Politechniki W. Na pracę w godzinach ponadwymiarowych ponad limit pracownik zawsze musiał wyrazić zgodę;

gdyby powód odmówił tej zgody, zlecenie obejmowałoby mniejszą ilość godzin - do wysokości ustawowego limitu. Zdaniem Sądu Rejonowego, roszczenie powoda o zwiększone wynagrodzenie z tytułu rzekomo bezprawnego przydzielenia mu godzin ponadwymiarowych ponad ustawowy limit nie zasługiwało na uwzględnienie. Powód zgodził się na powierzenie mu godzin ponadwymiarowych ponad ustawowy limit; również stawki wynagrodzenia za przepracowane przez niego godziny ponadwymiarowe zostały ustalone zgodnie z obowiązującymi wówczas przepisami. Według art. 105 ust. 1 ustawy, wynagrodzenie nauczyciela akademickiego składa się z wynagrodzenia zasadniczego i innych składników. Na podstawie art. 105 ust. 7 tej ustawy Minister Edukacji Narodowej został upoważniony do określenia w drodze rozporządzenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego i zasad przyznawania innych składników wynagrodzenia nauczycieli akademickich, w tym wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe. Zgodnie z treścią załącznika nr 2 do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 maja 1994 r. w sprawie wynagradzania nauczycieli akademickich (Dz.U. Nr 68, poz. 297 ze zm., powoływanego dalej jako „rozporządzenie”), które obowiązywało w okresie objętym żądaniem, wysokość wynagrodzenia za jedną godzinę zajęć w czasie ponadnormatywnym ustalał rektor uczelni w ramach stawek określonych w rozporządzeniu. Zarządzeniem wewnętrznym Nr 12/95 z dnia 30 maja 1995 r. Rektor Politechniki W. określił stawki wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, ustalając stawkę dla asystenta w wysokości 7 zł za godzinę, co mieściło się w granicach przewidzianych w § 7 ust.1 pkt 4 rozporządzenia. Wynagrodzenie powoda za 15 godzin ponadnormatywnych w roku akademickim 1995/96 zostało prawidłowo wyliczone i wypłacone jednorazowo razem z wynagrodzeniem za sierpień 1996 r. Zdaniem Sądu, również wynagrodzenie powoda za godziny ponadnormatywne przepracowane w roku akademickim 1996/97 zostało ustalone prawidłowo. Wprawdzie, wbrew treści rozporządzenia, Rektor Politechniki W. zarządzeniem wewnętrznym [...] z dnia 5 lipca 1996 r. upoważnił dziekanów poszczególnych wydziałów do ustalenia stawek wynagrodzenia w granicach podanych w rozporządzeniu, zamiast samodzielnie ustalić te stawki, jednak uchybienie to nie może stanowić podstawy do dochodzenia od pozwanej odszkodowania, gdyż zastosowana wobec powoda stawka - 10 zł za godzinę ponadwymiarową - mieściła się w granicach wynagrodzenia asystenta, przewidzianych z tego tytułu w rozporządzeniu. Powód mógłby dochodzić odszkodowania tylko wówczas, gdyby wykazał, że poniósł szkodę wsku-

tek zniżenia stawki przysługującego mu wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe poniżej dolnego progu określonego w rozporządzeniu.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu, wyrokiem z 30 sierpnia 2001 r. oddalił apelację powoda, dzielając ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i ich prawną kwalifikację. Zgodził się zarzutem apelacji, że w uzasadnieniu swojego wyroku Sąd Rejonowy nie ustosunkował się do wszystkich twierdzeń faktycznych i wywodów prawnych powoda podnoszonych w toku procesu, co jednak nie miało wpływu na treść rozstrzygnięcia. Powód domagał się przede wszystkim wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, twierdząc, że wynagrodzenie to zostało wyliczone nieprawidłowo (zostało zniżone), a ponadto odszkodowania w związku z tym, że przepracował tych godzin więcej w ciągu roku akademickiego niż pozwalają na to przepisy ustawy. Sąd Okręgowy uznał za udowodniony fakt, że powód w roku akademickim 1996/97 rzeczywiście przepracował 100 godzin ponadwymiarowych ponad pensum, chociaż art. 102 ust. 1 ustawy stanowi, że ilość godzin ponadwymiarowych nie może przekraczać dla pracowników naukowo-dydaktycznych $\frac{1}{4}$ pensum, co w przypadku powoda dawałoby 52,5 godziny rocznie. Mimo to nie można przyjąć, jak twierdzi powód, że zostały naruszone w ten sposób przepisy Kodeksu pracy dotyczące wynagrodzenia za pracę. Limit godzin ponadwymiarowych nauczyciela akademickiego nie jest uregulowany w Kodeksie pracy, lecz w ustawie o szkolnictwie wyższym, jednakże - odnosząc się do zastosowanego przez powoda porównania do godzin nadliczbowych - należy zauważyć, że Kodeks pracy przewiduje ich roczny maksymalny limit w ilości 150 godzin. Powód przepracował 100 ponadwymiarowych godzin obliczeniowych w ciągu roku akademickiego. Sam fakt zlecenia powodowi większej ilości godzin ponadwymiarowych niż to wynika z ustawowego limitu nie rodzi po jego stronie żadnego roszczenia przeciwko pracodawcy, tym bardziej że powód zgodził się na takie zlecenie i godziny te przepracował. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji nie naruszył, co zarzuca powód, art. 13 k.p., gdyż zgodnie z tym przepisem warunki realizacji prawa pracownika do godzinowego wynagrodzenia określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalenie najniższego wynagrodzenia za pracę. Pozwana uczelnia, nawiązując z powodem stosunek pracy, ustaliła jego wynagrodzenie w wysokości nie niższej od najniższego wynagrodzenia i odpowiednie do stanowiska asystenta w szkole wyższej. Wynagrodzenie zasadnicze powoda stanowiło podstawę do wyliczenia godzinowej stawki wynagrodzenia nauczyciela akademickiego.

go. Zgodnie z § 2 ust. 2 rozporządzenia, godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego pracownika ustala się przez podzielenie miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania przez 156 godzin. W wypadku powoda stawka ta wynosiła w roku akademickim 1995/1996 - 3,97 zł, zaś w roku akademickim 1996/1997 - 4,45 zł. Ustalenie przez rektora pozwanej uczelni stawki 7 zł za godzinę ponadwymiarową w roku akademickim 1995/1996, a przez dziekana Wydziału Informatyki i Zarządzania, na którym zatrudniony był powód, stawki 10 zł za godzinę ponadwymiarową w roku akademickim 1996/1997, było zgodne z przepisami załącznika nr 2 rozporządzenia oraz Kodeksu pracy. Gdyby przyjąć taki sposób wyliczenia stawki za godziny ponadwymiarowe, jaki wynika z przepisów o godzinach nadliczbowych (art. 134 k.p.), to stawka dla powoda za godzinę ponadwymiarową ze zwwyżką 100 % wynosiłaby w roku akademickim 1995/1996 7,94 zł, a w roku akademickim 1996/1997 8,90 zł. W ocenie Sądu Okręgowego fakt, iż w roku akademickim 1996/97 rektor strony pozwanej scedował swoje uprawnienia do ustalenia stawek za godziny ponadwymiarowe na dziekanów wydziałów, nie rodzi po stronie powoda żadnego roszczenia. Stawki te zostały ustalone zgodnie z obowiązującym rozporządzeniem i w postępowaniu przed Sądem Pracy nie było podstaw do podważania tej decyzji i wywodzenia z niej skutków dla powoda. Sąd Okręgowy nie dopatrył się także, by zostały naruszone przez Sąd Rejonowy przepisy Konstytucji RP. Wyrok Sądu Rejonowego oparty jest o obowiązujące przepisy, zaś powód nie wskazał, który przepis Konstytucji ma bezpośrednie zastosowanie do ustalonego stanu faktycznego. Nie ma także podstaw do przedstawienia Trybunałowi Konstytucyjnemu pytania prawnego co do konstytucyjności przepisów płacowych dotyczących powoda. Sąd Okręgowy nie dopatrył się niekonstytucyjności tych przepisów - są one stosowane w stosunku do wszystkich nauczycieli akademickich we wszystkich uczelniach od wielu lat; ani praktyka orzecznicza, ani doktryna nie miały wątpliwości co do ich konstytucyjności.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył kasacją powód. Jako podstawy kasacji wskazał: 1) naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przepisów: art. 102 ustawy o szkolnictwie wyższym, art. 66 ust. 2, art. 8 i 178 ust. 1, art. 193 Konstytucji RP, art. 45 ust. 1 Konstytucji w związku z art. 125 ustawy o szkolnictwie wyższym, art. 13, art. 78 § 1 i art. 80 k.p., art. 134 § 1 k.p. i art. 133 § 2 k.p. w związku z art. 124 ustawy o szkolnictwie wyższym, § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Edukacji narodowej z dnia 17 maja 1994 r. w sprawie wynagra-

dzania nauczycieli akademickich, art. 23, art. 24, art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p.; 2) naruszenie przepisów postępowania - art. 217, art. 227, art. 233 § 1, art. 382 k.p.c., które mogło mieć wpływ na wynik sprawy. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania właściwemu Sądowi.

W uzasadnieniu kasacji skarżący podniósł, iż podstawowym zagadnieniem prawnym w rozpoznawanej sprawie jest poprawne ustalenie normatywnej treści art. 102 ustawy o szkolnictwie wyższym i charakteru tego przepisu oraz roszczeń, które mogą wynikać z naruszenia tych norm. Według skarżącego, wyłączenie decyzji zobowiązujących pracownika do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych, podejmowanych jednostronnie przez pracodawcę na podstawie art. 102 ust. 1 ustawy, spod merytorycznej kontroli sądu pracy, narusza konstytucyjne prawo do sądu (art. 45 ust. 1 Konstytucji w związku z art. 125 ustawy o szkolnictwie wyższym), gdyż potencjalny spór o obiektywne istnienie podstaw takiego zobowiązania wpisany jest w treść art. 102 ust. 1, a jej przepis art. 125 nakazuje sądom pracy tego rodzaju spór zbadać, rozpatrzyć i rozstrzygnąć merytorycznie. Sądy zaniechały wykładni pojęcia „szczególnych przypadków, uzasadnionych koniecznością realizacji programu nauczania”, podczas gdy powinno to być przedmiotem ich wnikliwego badania i szczegółowych ustaleń. Zdaniem skarżącego o tym, czy w określonym stanie faktycznym mamy do czynienia ze szczególnym przypadkiem, o którym mowa w art. 102 ust. 1 ustawy, nie decyduje zgoda pracownika, ponieważ zgoda ta nie jest prawnie wymagana. Tymczasem element zgody Sądy obu instancji przyjęły jako istotny, chociaż na gruncie art. 102 ust. 1 ustawy przesłanka zgody pracownika nie jest przewidziana. Ograniczenia ilościowe i przedmiotowe wynikające z art. 102 ustawy mają znaczenie ochronne dla pracownika, a zatem przepis ten ma charakter unormowania imperatywnego. Nie jest także prawidłowy pogląd Sądu Okręgowego przyjmujący względny charakter ułamków $\frac{1}{4}$ i $\frac{1}{2}$ zamieszczonych w art. 102 ustawy, wyrażających ilość godzin zajęć ponadwymiarowych odpowiednio dla pracowników naukowo-dydaktycznych i pracowników dydaktycznych. W koncepcji Sądów ułamki te mają charakter względny, wobec czego, za zgodą pracownika, strony stosunku pracy - korzystając ze swobody umów - mogą umówić się „na pracę w godzinach ponadwymiarowych przekraczających ustawowy limit”. Koncepcja ta jest, według skarżącego, sprzeczna z treścią art. 66 ust. 2 *in fine* Konstytucji RP oraz art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. Ułamki te są elementem norm bezwzględnie obo-

wiązujących (*iuris cogentis*), wyłączających lub ograniczających autonomię woli stron stosunku pracy, co determinowane jest różnymi względami - z jednej strony uznaniem zasady autonomii woli, a z drugiej - potrzebami ochrony innych wartości, którym ta autonomia mogłaby zagrażać. Tak więc przepis art. 102 ustawy ma w tym zakresie charakter unormowania imperatywnego. W ocenie skarżącego, nie jest także trafny pogląd Sądu drugiej instancji, że fakt zlecenia (i wykonania) większej ilości godzin ponadwymiarowych niż to wynika z ustawowego limitu nie rodzi żadnych roszczeń pracownika przeciwko pracodawcy. Zobowiązanie nauczyciela akademickiego, które narusza unormowanie art. 102 ustawy (przewidujące ograniczenie dopuszczalności pracy w godzinach ponadwymiarowych), jest nieważne jako mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (art 18 § 2 k.p.). Jeżeli dojdzie do wykonania przez pracownika takiego wadliwego zobowiązania, to pracownik nie jest pozbawiony prawa do wynagrodzenia za faktycznie wykonaną pracę. W tej sytuacji to prawo pracownika wynika z art. 80 zdanie pierwsze k.p., w myśl którego wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. W przypadku powoda Sądy były obowiązane zastosować ten właśnie przepis - art. 80 k.p. w związku z art. 78 § 1 i art. 13 k.p. Kasacja zarzuca także naruszenie art. 13 k.p. przez błędne sprowadzenie miary godzinowego wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych do godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego obliczonej jako wynik podzielenia wynagrodzenia zasadniczego pracownika wynikającego z jego osobistego zaszeregowania przez liczbę 156 godzin (w oparciu o § 2 ust. 2 rozporządzenia). Prawidłowe wykonanie przez Ministra Edukacji Narodowej upoważnienia z art. 105 ust. 7 ustawy o szkolnictwie wyższym wymagało ukształtowania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe z uwzględnieniem kodeksowego przymiotu „godziwości”. W pojęciu godzinowego wynagrodzenia mieszczą się czynniki dające się zobiektywizować za pomocą wartości ekonomicznych (rodzaj, ilość, jakość pracy). Naruszeniem wymogu godziwości jest ustalenie stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych kilka razy (mniej więcej czterokrotnie) poniżej wynagrodzenia wynikającego z normalnej organizacji pracy. Wymóg ten naruszają zastosowane przez Sądy przepisy płacowe rozporządzenia, których treść narusza podstawowe zasady prawa pracy. Kardynalną zasadą prawa pracy jest, że praca w godzinach ponadnormatywnych powinna być wyżej opłacana, ponieważ stanowi dodatkowy wysiłek pracownika, z drugiej zaś strony wyższe koszty pracy w godzinach ponadnormatywnych powinny powściągać i hamować pracodawcę przed zarządzaniem i organizowaniem pracy ponad zwykłe

normy. Kontroli hierarchicznej zgodności przepisów płacowych rozporządzenia dotyczących wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe Sąd drugiej instancji dokonał posługując się niewłaściwym wzorcem kontroli (§ 2 ust. 2 rozporządzenia nie dotyczy pracowników naukowo-dydaktycznych, a powód jako asystent nie miał obowiązku realizowania 156 godzin dydaktycznych miesięcznie). Ponadto skarżący podniósł w kasacji, iż w świetle art. 8 i art. 178 ust. 1 Konstytucji RP nie jest dopuszczalne postępowanie sądów pracy wyrażające się w ucieczce od zajęcia stanowiska w podniesionych przez powoda istotnych kwestiach natury konstytucyjnoprawnej, polegające na pominięciu stosowania postanowień i dyrektyw ustawy zasadniczej i niedopełnieniu obowiązku hierarchicznej kontroli norm. Zdaniem skarżącego Sądy nie rozpoznały jego zarzutów w kwestii niekonstytucyjności przepisów prawnych dotyczących wynagradzania nauczycieli akademickich.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. Zarzuty kasacji dotyczące naruszenia art. 8, art. 66 ust. 2, art. 178 i art. 193 Konstytucji RP są pozbawione racji.

Wnioski powoda postulujące ocenę zgodności z Konstytucją RP wskazanych w kasacji przepisów rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 maja 1994 r. w sprawie wynagradzania nauczycieli akademickich albo poszukiwanie przez Sądy w obowiązującej Konstytucji RP odpowiedniego wzorca normatywnego dla celów oceny konstytucyjności przepisów płacowych dotyczących nauczycieli akademickich, a także jego twierdzenie o konieczności zwrócenia się przez Sąd rozpoznający niniejszą sprawę do Trybunału Konstytucyjnego z wnioskiem o stwierdzenie niezgodności z Konstytucją przepisów wskazanego rozporządzenia, są bezpodstawne. Zasadnicza przyczyna takiego stanowiska Sądu Najwyższego wynika z faktu, że podlegający ocenie materialnoprawnej stan faktyczny obejmuje okres sprzed wejścia w życie Konstytucji RP. Powód w rozpoznawanej sprawie domaga się bowiem ustalenia wysokości godziwego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych w latach akademickich 1995/1996 i 1996/1997 oraz zasądzenia tego wynagrodzenia, a także odszkodowania za powierzenie mu przez pracodawcę w tymże okresie obowiązków dydaktycznych ponad ustawowy limit godzin nadwymiarowych przewidziany dla pracowników naukowo-dydaktycznych szkoły wyższej w celu realizacji programu nauczania. Powód domaga się zatem wynagrodzenia za pracę w go-

dzinach ponadwymiarowych i odszkodowania za rzekomo bezprawne zobowiązanie go do pracy w godzinach ponadwymiarowych w okresie poprzedzającym wejście w życie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483). Obowiązująca Konstytucja weszła bowiem w życie 17 października 1997 r., czyli już po zakończeniu roku akademickiego 1996/1997 (rok akademicki w szkole wyższej trwa od 1 października do 30 września następnego roku). Wynika z tego, że powód nie może domagać się w rozpoznawanej sprawie, w której materialnoprawnej ocenie podlega stan faktyczny sprzed 17 października 1997 r., badania zgodności z Konstytucją RP z dnia 2 kwietnia 1997 r. zarówno przepisów ustawy o szkolnictwie wyższym, jak i przepisów rozporządzenia w sprawie wynagradzania nauczycieli akademickich, znajdujących zastosowanie do ustalenia wysokości należnego mu wynagrodzenia za pracę. Dlatego też zarzuty kasacji dotyczące naruszenia art. 8, art. 66 ust. 2 i art. 178 ust. 1 Konstytucji są nieuzasadnione. Materialnoprawna ocena stanu faktycznego sprzed wejścia w życie Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 r. powinna być dokonana w oparciu o ówczesnie obowiązujące przepisy rangi konstytucyjnej (np. ustawy konstytucyjnej z dnia 17 października 1992 r. o wzajemnych stosunkach między władzą ustawodawczą i wykonawczą Rzeczypospolitej Polskiej oraz o samorządzie terytorialnym - Dz.U. Nr 84, poz. 426 ze zm.), jednak naruszenia tych przepisów powód w kasacji nie zarzuca.

Podobną argumentację można odnieść do zarzutu naruszenia art. 193 Konstytucji. Sądy orzekające w rozpoznawanej sprawie nie naruszyły tego przepisu, Po pierwsze - wynika z niego, że sąd może przedstawić Trybunałowi Konstytucyjnemu pytanie prawne co do zgodności aktu normatywnego z Konstytucją, jeżeli od odpowiedzi na pytanie prawne zależy rozstrzygnięcie sprawy toczącej się przed sądem. Oznacza to, że obowiązek zwrócenia się do Trybunału Konstytucyjnego z pytaniem prawnym istnieje wówczas, gdy sąd ma wątpliwości co do konstytucyjności przepisów aktu normatywnego, które powinny znaleźć zastosowanie w rozpoznawanej sprawie. Z taką sytuacją Sądy obu instancji nie miały do czynienia, ponieważ oceniały stan faktyczny stanowiący podstawę żądania w kontekście stanu prawnego obowiązującego przed wejściem w życie Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r., a zatem rozstrzygnięcie co do zgodności albo niezgodności ze wzorcem konstytucyjnym przepisów rozporządzenia z dnia 17 maja 1994 r. w sprawie wynagradzania nauczycieli akademickich nie miałyby wpływu na sposób rozpoznania sprawy i treść orzeczenia. Po drugie - ocena zgodności przepisów rozporządzenia wykonawczego Mini-

stra Edukacji Narodowej, wydanego na podstawie upoważnienia z ustawy o szkolnictwie wyższym, mających zastosowanie przy wyliczaniu wynagrodzenia należnego powodowi za pracę w godzinach ponadwymiarowych, z przepisami ustawy o szkolnictwie wyższym i przepisami Kodeksu pracy powinna była i mogła być dokonana bezpośrednio przez Sądy orzekające w rozpoznawanej sprawie bez uciekania się do przedstawiania Trybunałowi Konstytucyjnemu odpowiedniego pytania prawnego. W takim bowiem zakresie, jaki dotyczy oceny zgodności z ustawą przepisów aktów wykonawczych, sąd powszechny nie wkracza w kompetencje Trybunału Konstytucyjnego, a będąc związany tylko ustawą, nie zaś przepisami niższego rzędu, ma prawo odmówić stosowania przepisu wykonawczego, jeżeli jest on sprzeczny z regulacją ustawową, na rzecz bezpośredniego zastosowania ustawy. Problem wymagający rozstrzygnięcia w rozpoznawanej sprawie nie sprowadzał się zatem do tego, czy przepisy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 maja 1994 r. w sprawie wynagradzania nauczycieli akademickich są zgodne z Konstytucją, lecz czy w należyty sposób respektują ustawowe zasady wynagradzania pracowników naukowo-dydaktycznych określone w ustawie o szkolnictwie wyższym, a w zakresie nieuregulowanym w tej ustawie - w Kodeksie pracy (art. 124 ustawy).

2. Nie jest uzasadniony zarzut kasacji dotyczący naruszenia art. 102 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym w związku z art. 125 tej ustawy i art. 45 ust. 1 Konstytucji RP. Zarzut ten skarżący wiąże z nierozważeniem przez Sąd Okręgowy normatywnej treści art. 102 ustawy, zwłaszcza przesłanek jego zastosowania przez pracodawcę oraz roszczeń, które mogą wynikać dla pracownika (nauczyciela akademickiego) z faktu naruszenia przez pracodawcę (szkołę wyższą) wskazanych w nim "norm czasu pracy". Zarzut ten jest nieuzasadniony z tej przyczyny, że dokonanie wykładni art. 102 ust. 1 ustawy w takim zakresie, jaki sugeruje powód, nie było potrzebne do rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy. Faktem jest, że Sądy obu instancji uchyliły się od oceny przesłanek zastosowania przez szkołę wyższą jako pracodawcę art. 102 ust. 1 ustawy, ale nie było to konieczne z punktu widzenia prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy. W rozpoznawanej sprawie nie chodziło bowiem o to, czy w roku akademickim 1996/1997 zaistniały "szczególne przypadki, uzasadnione koniecznością realizacji programu nauczania", które skłoniły stronę pozwaną do powierzenia powodowi 100 godzin ponadwymiarowych zajęć dydaktycznych. Powód nie odmówił bowiem realizacji powierzonych mu zadań dydaktycznych w takim wy-

miarze, a pracodawca - w tymże roku akademickim - nie wyciągnął w stosunku do powoda jakichkolwiek konsekwencji w związku z taką ewentualną odmową.

Sąd rozstrzyga spór poddany jego wyrokowaniu w granicach żądania (por. co do zasady art. 321 § 1 k.p.c., z wyjątkiem, o którym stanowi art. 477¹ § 1 k.p.c.). Granice rozpoznania sprawy wyznaczają: dokładnie określone żądanie powoda i przytoczone przez niego okoliczności faktyczne uzasadniające to żądanie (art. 187 § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.). W rozpoznawanej sprawie powód różnie i niejednoznacznie określał swoje żądanie - raz jako roszczenie o wynagrodzenie i odszkodowanie (por. pozew, pismo z 10 września 1999 r., pismo z 22 stycznia 2000 r.), innym razem jako roszczenie o wynagrodzenie (por. pismo z 23 października 2000 r., przedstawiające „ostateczny rozmiar zgłoszonych żądań powoda”), ale w istocie domagał się zasądzenia na jego rzecz stosownej (odpowiedniej) kwoty tytułem godziwego wynagrodzenia za pracę świadczoną w godzinach ponadwymiarowych ponad obowiązujące go pensum zajęć dydaktycznych w wymiarze 210 godzin obliczeniowych rocznie. Przedmiotem procesu (istotą sporu) nie było więc - wbrew twierdzeniom kasacji - to, czy pozwana uczelnia mogła powierzyć powodowi prowadzenie ponadwymiarowych godzin zajęć dydaktycznych w rozmiarze większym niż określony w art. 102 ust. 1 ustawy - a jeżeli mogła, to na jakich warunkach (po spełnieniu jakich przesłanek) - lecz to, w jaki sposób powinna być ustalona wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych, zarówno mieszczących się w limicie ustawowym, jak i wykraczających poza ten limit.

Powód domaga się w kasacji wniesionej w sprawie o godziwe wynagrodzenie (bo taki jest sens jego roszczenia) kontroli konstytucyjności oraz wykładni normy art. 102 ust. 1 ustawy w takim kontekście, który jest zbędny w niniejszym procesie z punktu widzenia istoty roszczenia. Nie ma bowiem znaczenia dla oceny zasadności albo bezzasadności żądania godziwego wynagrodzenia za pracę to, w jakich okolicznościach nastąpiło podjęcie się przez powoda zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych - czy było to polecenie służbowe pracodawcy wydane wbrew zgodzie powoda, czy też porozumienie (dorozumiana umowa) stron stosunku pracy, zakładające wyrażenie przez powoda zgody zarówno na pracę w godzinach ponadwymiarowych, jak i na wymiar tej pracy (ilość godzin ponadwymiarowych zajęć dydaktycznych w ciągu roku akademickiego). Problemem wymagającym rozstrzygnięcia w rozpoznawanej sprawie nie było zatem ani to, czy i na jakich zasadach szkoła wyższa mogła zobowiązać nauczyciela akademickiego do prowadzenia zajęć dy-

daktycznych w godzinach ponadwymiarowych i czy w konkretnych okolicznościach faktycznych istniały podstawy (przesłanki) do zobowiązania powoda do prowadzenia takich zajęć w godzinach ponadwymiarowych, ani też to, co oznacza ustawowa przesłanka „szczególnych przypadków, uzasadnionych koniecznością realizacji programu nauczania” i czy sądy pracy mogą kontrolować zasadność decyzji pracodawcy o nałożeniu na pracownika obowiązku prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych (oczywiście mogą). Rozważania dotyczące tych kwestii mogłyby być interesujące, ale nie dotyczą one istoty tej konkretnej sprawy, której granice rozpoznania wyznaczają roszczenia (żądania powoda) i powołana przez niego podstawa faktyczna tych roszczeń, czego nie zmienia możliwość wyjścia przez sąd pracy ponad żądanie w granicach przytoczonej podstawy faktycznej. Rozstrzygnięcie problemów podnoszonych w kasacji w związku z potrzebą - jak twierdzi powód - wykładni przepisu art. 102 ust. 1 ustawy nie miałyby znaczenia dla wyrokowania w tej konkretnej sprawie, w której powód domagał się przede wszystkim wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych oraz odszkodowania jako “wynagrodzenia szkody, jaka została powodowi wyrządzona przez niezgodne z prawem działanie pozwanego” polegające na pozbawieniu go godziwego zarobku.

Jak wynika z ustaleń Sądów obu instancji, powód nie odmówił pracy w godzinach ponadwymiarowych, przeprowadził zajęcia dydaktyczne w wymiarze ustalonym przez pracodawcę, zgodził się (przynajmniej milcząco) na pracę przekraczającą limit określony w art. 102 ust. 1 ustawy, nie wystąpił w stosownym czasie do sądu pracy o ustalenie, że nie ma obowiązku przeprowadzenia zajęć dydaktycznych w rozmiarze przekraczającym jego pensum asystenta, nie odmówił wykonania poleceń pracodawcy dotyczących pracy ponad limit. Wystąpił (w czerwcu 1999 r.) jedynie o wynagrodzenie i odszkodowanie w związku z pracą w godzinach ponadwymiarowych. Ustalenie, czy w latach akademickich 1995/1996 i 1996/1997 na Wydziale Informatyki i Zarządzania Politechniki W., gdzie zatrudniony był powód, powstał szczególny przypadek, uzasadniony koniecznością realizacji programu nauczania, prowadzenia przez powoda zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych, jest zatem zbędne. W rozpoznawanej sprawie nie ma bowiem znaczenia, czy obiektywnie istniały podstawy do zobowiązania powoda do pracy w godzinach ponadwymiarowych, co nie oznacza, że spór taki - co do zasady - jest wykluczony.

Nie jest w związku z tym konieczne odnoszenie się przez Sąd Najwyższy w rozpoznawanej sprawie do charakteru ustawowego limitu godzin ponadwymiarowych

określonego w art. 102 ust. 1 ustawy, w szczególności do twierdzenia powoda, że jest to maksymalna norma czasu pracy nauczyciela akademickiego, której pracodawca nie może przekroczyć nawet za jego zgodą, ponieważ rozpoznawana sprawa nie dotyczy tego, czy powód mógł odmówić - i pod jakimi warunkami - pracy w godzinach ponadwymiarowych zarówno w ramach tego limitu, jak i ponad limit wynikający z tego przepisu. Można jedynie zasygnalizować, że Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela stanowisko Sądu drugiej instancji, że limit ten ma charakter względny i może być przekroczony za zgodą pracownika (nauczyciela akademickiego), inaczej mówiąc, nie ma on charakteru normy bezwzględnie obowiązującej, której pracodawca nawet za zgodą pracownika przekroczyć nie może. Z pewnością - o czym szerzej w dalszych wywodach - nieuprawnione są porównania tego limitu z maksymalną dopuszczalną liczbą godzin nadliczbowych określoną w art. 133 k.p. w odniesieniu do pracowników, których organizację i normy czasu pracy wyznaczają przepisy Kodeksu pracy.

Zgodzić się należy z wywodami kasacji, że normatywna treść art. 102 ust. 1 ustawy podlega sądowej wykładni. Dotyczy to również znaczenia pojęcia "szczególnych przypadków, uzasadnionych koniecznością realizacji programu nauczania", pozwalających na zobowiązanie nauczyciela akademickiego do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych. Ma rację skarżący, że szczególne przypadki uzasadnione koniecznością realizacji programu nauczania dotyczą rzeczywistych i istotnych potrzeb pracodawcy związanych z realizacją programu dydaktycznego uczelni, nie mogą natomiast sprowadzać się do tego, że uczelnia powierza już zatrudnionym pracownikom naukowo-dydaktycznym zajęcia dydaktyczne w rozmiarze znacznie przekraczającym ustawowo określone limity godzin ponadwymiarowych i w ten sposób - kosztem drastycznego obciążenia pracowników zatrudnionych - oszczędza na zatrudnianiu kolejnych pracowników naukowo-dydaktycznych.

3. Podstawowym problemem wymagającym rozstrzygnięcia było to, czy powód otrzymał prawidłowo wyliczone i odpowiednie (godziwe) wynagrodzenie za rzeczywiście (faktycznie) przepracowane godziny ponadwymiarowe. Taka podstawa roszczeń powoda wynika wyraźnie z jego zeznań złożonych w charakterze strony. Podczas przesłuchania powód stwierdził, że kwestionuje zastosowanie wobec niego stawek 7 zł i 10 zł za jedną godzinę pracy ponadwymiarowej jako naruszających art. 13 k.p., art. 78 § 1 k.p. i art. 80 k.p., a ponadto wprowadzenie stawek wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe nie zarządzeniem rektora - jak to przewidywało rozpo-

ządzenie w sprawie wynagradzania nauczycieli akademickich - lecz przez dziekana wydziału z upoważnienia rektora.

W zestawieniu z powyższym uzasadnione są kasacyjne zarzuty naruszenia art. 13 k.p., art. 78 § 1 k.p. i art. 80 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 odnoszącymi się do określenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych. Problem prawny wymagający rozstrzygnięcia sprowadza się do tego, według jakich kryteriów powinno być ustalone (określone) wynagrodzenie powoda jako nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku asystenta w związku z pracą w latach akademickich 1995/1996 i 1996/1997 w godzinach ponadwymiarowych. Kwestię tę ówczesnie regulowało rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 maja 1994 r. w sprawie wynagradzania nauczycieli akademickich, które utraciło moc dopiero z chwilą i w związku z wejściem w życie 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). Przepisy rozporządzenia w sprawie wynagradzania nauczycieli akademickich podlegają ocenie Sądu rozpoznającego spór o wysokość wynagrodzenia pracownika naukowo-dydaktycznego zatrudnionego w szkole wyższej za pracę w godzinach ponadwymiarowych w kontekście ich zgodności z zasadami wynagradzania pracowników wynikającymi z Kodeksu pracy oraz warunkami wynagradzania nauczycieli akademickich wynikającymi z ustawy o szkolnictwie wyższym.

Kwestionowane przez powoda rozporządzenie ustalało stawki wynagrodzenia za ponadwymiarowe godziny zajęć dydaktycznych na poziomie, który - zdaniem powoda - znacznie odbiegał od wynagrodzenia za godziny "wymiarowe". Gdyby tak było w istocie, co nie zostało poddane wystarczającemu badaniu i ocenie Sądów orzekających w rozpoznawanej sprawie, wówczas należałoby rozważyć, czy była to sytuacja prawidłowa. Aprioryczne założenie powoda jest takie, że ustalone rozporządzeniem stawki wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe nie spełniały warunku godziwości w rozumieniu art. 13 k.p. i art. 78 k.p. Przedstawione przez powoda wyliczenia mogą na to wskazywać, dlatego należy te wyliczenia poddać pogłębionej analizie, a w każdym razie powinien w tej kwestii zająć poważne, umotywowane stanowisko pozwany pracodawca, przy czym samo odwołanie się do wysokości stawek przewidzianych w rozporządzeniu nie spełnia tego wymagania. Gdyby miało się oka-

zać, że stawka wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe przewidziana w rozporządzeniu została ustalona na co najmniej takim samym lub wyższym poziomie jak stawka wynagrodzenia za „wymiarowe” godziny zajęć dydaktycznych, wówczas należałoby przyjąć, że spełnia ona postulat godziwości. Gdyby natomiast miała być niższa od stawki wynagrodzenia za prowadzenie zajęć dydaktycznych w ramach pensum, wówczas należałoby przyjąć, że nie spełnia warunku godziwości. Praca ponadwymiarowa powinna być wynagradzana na poziomie przynajmniej takim jak praca w ramach obowiązujących limitów czasu pracy. Niewątpliwie powinna zachodzić godziwa relacja wynagrodzenia za godziny wymiarowe (mieszczące się w pensum dydaktycznym) i ponadwymiarowe. Stawka wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe nie powinna być przy tym niższa od stawki wynagrodzenia za zajęcia dydaktyczne odbywane w ramach pensum. Niższe wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe skłaniać może pracodawcę (szkołę wyższą) do obarczania zatrudnionych nauczycieli akademickich godzinami ponadwymiarowymi, w miejsce zatrudnienia nowych nauczycieli akademickich, którzy w ramach swojego zwykłego (ustawowego) pensum realizowaliby zajęcia dydaktyczne, dotychczas nadmiernie obciążające pracowników już zatrudnionych.

Ocena zgodności stawek wynagrodzenia określonych w § 7 rozporządzenia z przepisami Kodeksu pracy dotyczącymi zasad ustalania wysokości godziwego wynagrodzenia powinna uwzględniać szereg różnych okoliczności. Przede wszystkim wskazać należy na to, że czas pracy nauczyciela akademickiego jest regulowany ustawą o szkolnictwie wyższym w sposób, który nie pozwala zakwalifikować go jednoznacznie do tradycyjnych, powszechnych (uregulowanych w Kodeksie pracy) systemów organizacji pracy. Najbliższy jest on jednak tzw. zadaniowemu czasowi pracy (art. 129⁸ k.p.), czyli systemowi organizacji pracy, w którym czas pracy ustalony jest za pomocą wymiaru zadań do wykonania przez danego pracownika. Wskazuje na to treść art. 101 ust. 1 ustawy, zgodnie z którym czas pracy nauczyciela akademickiego jest określony zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych. Jednocześnie jednak - ale tylko w odniesieniu do niektórych obowiązków dydaktycznych, które są „policzalne”, w odróżnieniu od niedających się przeliczyć na godziny pracy obowiązków naukowych, a także organizacyjnych - ustawodawca wprowadza limity godzin (pensum - art. 101 ust. 3 i 4 ustawy), które jednak nie dają się porównać z powszechnie obowiązującymi normami czasu pracy (np. 8 godzin na dobę i przeciętnie 42 godzin na tydzień - według art. 129 § 1 k.p. w

brzmieniu obowiązującym w okresie objętym roszczeniem). Porównanie takie jest niemożliwe choćby z tej przyczyny, że limity, jakimi operuje ustawa, dotyczą roku akademickiego, a nie okresów rozliczeniowych przewidzianych w Kodeksie pracy, że godziny zajęć dydaktycznych, o jakich mowa w art. 101 ustawy, to godziny obliczeniowe odpowiadające 45 minutom zegarowym, że wreszcie ustawa nie zawiera regulacji, która odpowiadałaby przepisom art. 133 i 134 k.p. dotyczącym pracy w godzinach nadliczbowych lub choćby tylko nawiązywała do tych przepisów.

Nie ulega wątpliwości, że ustanowienie norm czasu pracy jest podyktowane względem na ochronę zdrowia pracownika, a zatem pracodawca nie powinien rażąco przekraczać tych norm. Na gruncie Kodeksu pracy ograniczenie możliwości zatrudnienia pracownika ponad normy czasu pracy jest bardzo wyraźne (art. 133 § 2 k.p.). Z drugiej strony specyfika pracy nauczyciela akademickiego jest taka, że chociaż czas jego pracy jest określony zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych (art. 101 ust.1 ustawy), to tylko część tych obowiązków - a mianowicie zajęcia dydaktyczne - jest normowana w kontekście czasu pracy (art. 101 ust. 3 i art. 102 ust. 1 ustawy), pozostałe rodzaje zajęć są nienormowane, w przypadku działalności naukowej (badawczej) byłoby to zresztą niemożliwe. Zgodnie z art. 99 ust. 1 pkt 3 pracownik naukowo-dydaktyczny ma obowiązek uczestniczyć w pracach organizacyjnych uczelni, jednak ustawa nie określa żadnych limitów (norm) czasu pracy, jaką pracownik jest obowiązany poświęcić na prace organizacyjne. Specyfika pracy nauczyciela akademickiego nie pozwala na zastosowanie do czasu jego pracy ani norm podstawowego czasu pracy (art. 129 k.p.), ani innych przepisów Kodeksu pracy o wymiarze i rozkładzie czasu pracy, ani przepisów o godzinach nadliczbowych (art. 133 i 134 k.p.). Całokształt statusu zawodowego nauczyciela akademickiego może jednak mieć znaczenie przy ocenie godziwości stawek jego wynagrodzenia. W konkretnym przypadku, obciążenie powoda jako pracownika naukowo-dydaktycznego obowiązkami organizacyjnymi oraz jego osiągnięcia naukowe w latach akademickich 1995/1996 i 1996/1997, świadczące o wymiarze czasu pracy poświęcanego na działalność naukową, mogą mieć znaczenie dla oceny, jaką dolegliwość mogło stanowić dla niego istotne przekroczenie limitu ponadwymiarowych godzin zajęć dydaktycznych.

Ustawowy limit godzin ponadwymiarowych został w stosunku do powoda znacznie przekroczony (w roku akademickim 1996/1997 powód przepracował 100 godzin ponadwymiarowych, zamiast przewidzianych limitem wynikającym z art. 102 ust.

2 ustawy 52,5 godzin jako $\frac{1}{4}$ pensum wynoszącego 210 godzin zajęć dydaktycznych rocznie). To istotne obciążenie powinno mieć wpływ na ocenę godziwości wynagrodzenia za pracę w wymiarze znacznie przekraczającym ustawowe pensum. Z drugiej strony rok akademicki kalkuluje się przeciętnie na 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, a faktycznie przepracowane przez powoda 310 godzin zajęć dydaktycznych w roku akademickim 1996/1997 oznacza nieco ponad 10 godzin obliczeniowych zajęć dydaktycznych tygodniowo. W porównaniu z powszechną tygodniową normą czasu pracy (w owym czasie przeciętnie 42 godziny tygodniowo) oznacza to, że nawet przy znacznym przekroczeniu limitów z art. 102 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym daleko jeszcze do powszechnych norm czasu pracy. Nie można jednak zapominać, że prowadzenie zajęć dydaktycznych to tylko część obowiązków pracowniczych nauczyciela akademickiego i że 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 może przekraczać wszelkie obowiązujące normy czasu pracy. Ustalenia dotyczące czasu pracy poszczególnych pracowników naukowo-dydaktycznych muszą być zatem silnie zindywidualizowane. Ponadto, pracownik naukowo-dydaktyczny otrzymuje pełne wynagrodzenie - także w części obejmującej prowadzenie zajęć dydaktycznych (§ 4 rozporządzenia) - również w tych tygodniach (około 20 w roku), kiedy nie prowadzi zajęć dydaktycznych.

Potrzeby pracodawcy związane z realizacją programu nauczania mogą uzasadniać powierzenie nauczycielowi akademickiemu dodatkowych ponadwymiarowych godzin zajęć dydaktycznych, jednak rozmiar obowiązków nałożonych z tych przyczyn na pracownika naukowo-dydaktycznego nie powinien prowadzić do jego nadmiernego obciążenia, ograniczającego zwłaszcza czas, jaki powinien on poświęcić na pracę naukową (badawczą). Przy obciążeniu godzinami ponadwymiarowymi wynoszącym - jak w przypadku powoda - prawie połowę pensum rodzi się pytanie o wysokość wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w zestawieniu z wynagrodzeniem za godziny mieszczące się w pensum. Z pewnością godzina pracy ponadwymiarowej nie powinna być wynagradzana w sposób rażąco odbiegający na niekorzyść pracownika od sposobu wynagradzania godziny pracy świadczonej w ramach

pensum dydaktycznego. Porównanie stawek wynagrodzenia dotyczących wymiarowych i ponadwymiarowych godzin zajęć dydaktycznych może być utrudnione, jednak proste odwołanie się do treści § 2 ust. 2 rozporządzenia jest niewłaściwe. Godzinowa stawka wynagrodzenia zasadniczego pracownika ustalona w sposób określony w tym przepisie nie odpowiada stawce wyliczonej z uwzględnieniem podziału wynagrodzenia na część dotyczącą zajęć dydaktycznych i część dotyczącą badań naukowych według § 4 rozporządzenia. Powód, dokonując symulacji wyliczeń należnego mu wynagrodzenia, nie uwzględnia tego, że otrzymywane przez niego wynagrodzenie za pracę obejmowało nie tylko zajęcia dydaktyczne (w ramach pensum 210 godzin obliczeniowych rocznie), ale także zajęcia naukowe i organizacyjne, co do których nie zostały określone żadne normy czasu pracy.

Zgodnie z § 3 ust. 2 rozporządzenia, do pełnego wymiaru zajęć pracowników naukowo-dydaktycznych wynagradzanego stawką wynagrodzenia zasadniczego zaliczało się: 1) obowiązujące pensum dydaktyczne ustalone w godzinach obliczeniowych odpowiadających 45 minutom, 2) inne zajęcia dydaktyczne, 3) zajęcia organizacyjne niezbędne do prowadzenia dydaktyki, 4) prace badawcze. Z kolei zgodnie z § 4 tego rozporządzenia, wynagrodzenie zasadnicze pracownika naukowo-dydaktycznego składało się z: 1) wynagrodzenia za prowadzenie badań naukowych niezbędnych do prowadzenia procesu dydaktycznego, stanowiącego 25% stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i 2) wynagrodzenia za pracę dydaktyczną i organizacyjną, stanowiącego 75% stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dokładne wyliczenie stawki godzinowej za zajęcia dydaktyczne w ramach pensum może być nieco utrudnione w związku z przytoczoną regulacją dotyczącą wysokości wynagrodzenia, nie jest jednak niemożliwe.

Powód nie zauważa, że dotyczył go w istocie zadaniowy czas pracy (co jest wyraźnie widoczne w odniesieniu do obowiązków naukowych i organizacyjnych), częściowo jedynie limitowany w zakresie zajęć dydaktycznych (pensum wynoszącym 210 godzin obliczeniowych rocznie). Dlatego trudno jest wyciągać w stosunku do jego sytuacji pracowniczej jakiegokolwiek wnioski wynikające z regulacji dotyczącej godzin nadliczbowych. Dopóki zadania dydaktyczne są tak określone, że mieszczą się w pensum oraz w limicie $\frac{1}{4}$ godzin ponadwymiarowych ponad pensum, dopóty nauczyciel akademicki nie może odmówić prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych, jeżeli jest to uzasadnione koniecznością realizacji programu nauczania, ponieważ mieści się to w ustawowych granicach jego obowiązków

dydaktycznych. Zgoda na pracę w godzinach ponadwymiarowych w ramach limitu lub ponad limit określony w art. 102 ust. 1 ustawy nie musi jednak oznaczać zgody na stawkę wynagrodzenia wynikającą z rozporządzenia, zwłaszcza gdyby miało się okazać, że stawka ta nie jest odpowiednia z punktu widzenia podstawowych zasad określania wysokości wynagrodzenia. Pracodawca nie może wykorzystywać zgody pracownika na pracę w godzinach ponadwymiarowych jako argumentu przemawiającego za tym, że pracownik jednocześnie zgodził się na stawkę wynagrodzenia.

Ustawa o szkolnictwie wyższym idzie w konkretyzacji obowiązków pracownika dalej niż Kodeks pracy. Czas pracy nauczyciela akademickiego jest określony zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych. Rodzaje zajęć dydaktycznych rozliczanych w ramach pensum i wymiar pensum ustala senat uczelni. Pensum dotyczy zatem tylko zajęć dydaktycznych, nie obejmuje obowiązków naukowych i organizacyjnych. W szczególnych przypadkach, uzasadnionych koniecznością realizacji programu nauczania, nauczyciel akademicki może być zobowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych. Ilość tych godzin nie może przekraczać dla pracowników naukowo-dydaktycznych $\frac{1}{4}$, a dla pracowników dydaktycznych $\frac{1}{2}$ pensum. Pracownik naukowo-dydaktyczny ma obowiązek prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych, jeżeli zaistnieją okoliczności wskazane w art. 102 ust. 1 ustawy. Pracownik naukowo-dydaktyczny musi zatem - nawet bez zgody - wykonać pracę polegającą na prowadzeniu zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych w rozmiarze nawet do $\frac{1}{4}$ pensum. Nauczyciel akademicki jako pracownik ma zatem obowiązek tak ułożyć swoje sprawy zawodowe i zajęcia (np. obowiązki naukowe i organizacyjne), aby być w dyspozycji szkoły wyższej jako pracodawcy przez owe $\frac{1}{4}$ pensum zajęć dydaktycznych.

Należy podjąć próbę poszukania odpowiednich kryteriów oceny zasadności (słuszności) ustalenia wysokości stawek i warunków przyznawania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe określonych w rozporządzeniu w konfrontacji z podstawową zasadą prawa pracy, zgodnie z którą pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę (art. 13 k.p.), oraz mając na uwadze dyrektywę służącą realizacji tego prawa, według której wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.). Ocena dotycząca tego, czy stawki wynagrodzenia za godziny

ponadwymiarowe określone w § 7 rozporządzenia spełniają warunki godziwego wynagrodzenia powinna być dokonana wielopłaszczyznowo, z uwzględnieniem szeregu okoliczności. Należy przy tym uwzględnić między innymi: godziwość wynagrodzenia według kryteriów powszechnych (określonych w Kodeksie pracy), zobowiązania międzynarodowe Polski, w tym prawo pracownika do sprawiedliwego wynagrodzenia według art. 4 Europejskiej Karty Społecznej (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67), który przewiduje między innymi, że państwa będące stronami tej konwencji uznają prawo pracownika do zwiększonej stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, kontekst systemowy (na przykład sposób wynagradzania za pracę w godzinach ponadwymiarowych nauczycieli podlegających Karcie Nauczyciela - por. obowiązujące w czasie objętym roszczeniami powoda rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 marca 1997 r. w sprawie wynagradzania nauczycieli, Dz.U. Nr 29, poz. 160 ze zm.), specyfikę pracy pracownika naukowo-dydaktycznego, cały kontekst jego statusu pracowniczego (w tym czas pracy określony zakresem obowiązków, swobodę dysponowania czasem pracy w ramach tych obowiązków, możliwość i swobodę dodatkowego zatrudnienia - u innego pracodawcy na podstawie umowy o pracę albo na podstawie umów cywilnoprawnych, dochody uzyskane z twórczości autorskiej wynikające z publikacji rezultatów pracy naukowo-badawczej).

Niezależnie od tego, czy chodzi o godziny ponadwymiarowe przepracowane przez nauczyciela akademickiego poniżej limitu określonego w art. 102 ust.1 ustawy, czy też o godziny przekraczające ten limit, stawka wynagrodzenia powinna być ustalona na jednakowym (odpowiednim) poziomie, ponieważ nie ma ani podstaw prawnych (czy to w ustawie o szkolnictwie wyższym, czy to w rozporządzeniu wykonawczym), ani istotnych argumentów celowościowych, aby ją różnicować. Do takiej dyferencjacji nie upoważniają również przepisy Kodeksu pracy o dodatkowym wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych (zwłaszcza art. 134 k.p.), które nie znajdują zastosowania - w związku z art. 124 o szkolnictwie wyższym - do ustalenia wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych. Są to nie tylko różne instytucje, pomiędzy którymi mniej jest podobieństw niż wyraźnych odrębności, ale również kwestia wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych jest całościowo i autonomicznie uregulowana w przepisach ustawy o szkolnictwie wyższym i przepisach jej aktów wykonawczych, brak jest zatem podstaw do odwoływania się w tym zakresie do regulacji Kodeksu pracy dotyczącej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Bez znaczenia dla wysokości wynagrodzenia jest także to, czy praca w godzinach ponadwymiarowych była wykonywana na podstawie umowy stron stosunku pracy (klauzula autonomiczna określająca szerszy zakres obowiązków pracowniczych i w związku z tym wyższe wynagrodzenie), czy też na podstawie polecenia służbowego pracodawcy. Nie można wykluczyć również zawarcia przez strony stosunku pracy umowy cywilnoprawnej dotyczącej prowadzenia dodatkowych zajęć dydaktycznych (umowy zlecenia albo umowy o dzieło autorskie). W konkretnych okolicznościach może przy tym dojść do połączenia polecenia służbowego (ale jedynie do limitu ustawowego wynikającego z art. 102 ust. 1 ustawy) oraz porozumienia stron (umowy) co do godzin wykraczających ponad limit ustawowy. Można bowiem przyjąć, że do wysokości limitu (np. $\frac{1}{4}$ pensum dydaktycznego dla pracowników naukowo-dydaktycznych) nauczyciel akademicki powinien być przygotowany na polecenie służbowe pracodawcy i powinien wykonać powierzone mu w tym zakresie dodatkowe obowiązki, natomiast ponad limit może wyrazić zgodę na powierzenie mu dodatkowych obowiązków. Możliwość zawarcia umowy cywilnoprawnej (np. umowy o dzieło autorskie) nie powinna prowadzić przy tym do obejścia przepisów prawa pracy i powodować rażącego obciążenia pracownika obowiązkami dydaktycznymi. Chociaż trudno sobie wyobrazić sytuację, aby pracownik naukowo-dydaktyczny - nawet z uwzględnieniem zwiększonej ponad limit wynikający z art. 102 ust. 1 ustawy ilości godzin ponadwymiarowych zajęć dydaktycznych - zbliżył się wymiarem tych zajęć do 42-godzinnej (obowiązującej w latach 1995-1997) powszechnej tygodniowej normy czasu pracy, to przecież nie można tracić z pola widzenia jego obowiązków (zadań) naukowych i organizacyjnych, które łącznie z obowiązkami dydaktycznymi nie powinny przekraczać czasu pracy pozwalającego na normalne psycho-fizyczne funkcjonowanie organizmu ludzkiego. Każdy pracownik - także nauczyciel akademicki - ma prawo do wypoczynku.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że art. 102 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym określa maksymalne limity ilości godzin ponadwymiarowych, jakie mogą być powierzone nauczycielowi akademickiemu bez jego zgody (z wyłączeniem jedynie sytuacji przewidzianej w art. 102 ust. 2 ustawy). W tych granicach nauczyciel akademicki może być zobowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych. Inaczej mówiąc, zgoda pracownika nie jest wymagana na powierzenie mu prowadzenia zajęć w godzinach ponadwymiarowych do wysokości ustawowego limitu. Ponad ten limit nauczycielowi akademickiemu może być

- ale za jego zgodą - powierzone prowadzenie zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych, co nie rodzi dla szkoły wyższej negatywnych sankcji związanych z zarzutem naruszenia norm czasu pracy określonych w Kodeksie pracy (np. w art. 129 k.p.).

Również Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu przy ustalaniu stawek wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe musi rozważyć, czy ich wysokość odpowiada kryteriom godziwego wynagrodzenia. Nie jest bowiem jasne, jakimi kryteriami kierowano się ustalając stawki wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w takiej, a nie innej wysokości. Nie ma przeszkód, aby Sąd ponownie rozpoznając sprawę podjął próbę uzyskania z Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu informacji w tej kwestii.

4. Nie jest uzasadniony zarzut naruszenia art. 134 § 1 k.p. i art. 133 § 2 k.p. w związku z art. 124 ustawy o szkolnictwie wyższym. Godziny ponadwymiarowe, o których mowa w art. 102 ust. 1 tej ustawy, nie mogą być w jakikolwiek sposób utożsamiane z godzinami nadliczbowymi uregulowanymi w Kodeksie pracy (art. 133 i 134 k.p.), a próby wyciągania wniosków z pewnych analogii muszą uwzględniać wszystkie odrębności zatrudnienia zadaniowo-wynikowego nauczycieli akademickich i organizacyjno-godzinowego „zwykłych” pracowników. Dodatkowe - oprócz normalnego - wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych ma związek z przekroczeniem dobowych i okresowych (tygodniowych) norm czasu pracy ustalonych zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Pracownika naukowo-dydaktycznego nie obowiązują normy czasu pracy w ujęciu Kodeksu pracy. Czas pracy nauczyciela akademickiego jest określony zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych. Jest to najbliższe systemowi organizacji pracy, w której czas pracy pracownika jest określony wymiarem jego zadań (zadaniowy czas pracy). Godziny ponadwymiarowe są odnoszone do pensum zajęć dydaktycznych wyrażonego w godzinach obliczeniowych w skali roku. Nie ma tu miejsca na przekraczanie dobowych lub okresowych (tygodniowych) norm czasu pracy. Normy czasu pracy w ujęciu Kodeksu pracy nie odnoszą się do pracowników naukowo-dydaktycznych choćby z tej przyczyny, że działalność naukowa w zakresie czasu pracy w ogóle uchyla się spod jakiegokolwiek normowania.

Nie ma podstaw do traktowania wymiaru obowiązkowego prowadzenia przez nauczyciela akademickiego zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych określonego w art. 102 ust. 1 ustawy jako odpowiadającego maksymalnemu wymia-

rowi godzin nadliczbowych według art. 133 § 2 Kodeksu pracy. W szczególnych przypadkach uzasadnionych koniecznością realizacji programu nauczania nauczyciel akademicki może być zobowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych w ilości nie przekraczającej $\frac{1}{4}$ pensum dla pracownika naukowo-dydaktycznego, co oznacza, że w takim rozmiarze szkoła wyższa może powierzyć pracownikowi naukowo-dydaktycznemu obowiązek prowadzenia zajęć dydaktycznych ponad obowiązujące go pensum nawet bez jego zgody, natomiast za zgodą pracownika naukowo-dydaktycznego może być mu powierzona większa ilość godzin ponadwymiarowych związana z prowadzeniem zajęć dydaktycznych ponad limit wskazany w art. 102 ust. 1 ustawy. Limit ten ($\frac{1}{4}$ pensum) nie może być traktowany tak jak norma maksymalna godzin nadliczbowych z art. 133 § 2 k.p.

Nie ma powodów, aby różnicować wynagrodzenie nauczyciela akademickiego za godziny ponadwymiarowe mieszczące się w limicie oraz wykraczające ponad limit wynikający z art. 102 ust. 1 ustawy. Nie daje do tego podstaw ani ta ustawa ani rozporządzenie, a przepisy art. 134 nie mają nawet odpowiedniego zastosowania.

5. Zarzuty naruszenia art. 23, art. 24 i 448 k.c. w związku z art. 300 k.p. uchylają się w istocie spod kontroli kasacyjnej. Uzasadnieniu tych zarzutów poświęcono w obszernej kasacji powoda niewielki akapit, sprowadzający się do prezentacji stanowiska, że nie można wykluczyć konstruowania przez pracownika wobec pracodawcy roszczeń w oparciu o te przepisy. Teza ta - bardzo ogólnej natury i w istocie słuszna - nie przystaje zupełnie do stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy. Powód wystąpił z roszczeniami o zasądzenie wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe oraz o "odszkodowanie za niezgodne z prawem działania strony pozwanej". W toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji powód nie twierdził, że strona pozwana naruszyła jego dobra osobiste, a Sąd Rejonowy-Sąd Pracy nie prowadził w tym kierunku żadnego postępowania. Nie mógłby zresztą tego czynić ze względu na przeszkodę w postaci niewłaściwości rzeczowej (wynikającą z treści art. 17 pkt 1 k.p.c.), a gdyby rozpoznał sprawę w aspekcie ochrony dóbr osobistych, dopuściłby do nieważności postępowania (ze względu na treść art. 379 pkt 6 k.p.c.). Po raz pierwszy dopiero w apelacji powód podniósł, że wielopłaszczyznowe naruszenie przez stronę pozwaną przepisu art. 102 ustawy - polegające na braku zapłaty godziwego wynagrodzenia odpowiadającego rodzajowi i ilości pracy - obejmuje także naruszenie dobra osobistego powoda jako pracownika, jakim jest zdrowie, które doznaje uszczerbku wobec nadmiernego wysiłku (art. 23 k.c. w związku z art. 300 k.p.), oraz

że przez bezprawne działania i zaniechania pracodawcy powodowi została wyrządzona szkoda majątkowa oraz w dobrach niemajątkowych (art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W kasacji powód twierdzi, że nie można automatycznie wykluczać - jak to uczyniły Sądy obu instancji - konstruowania przez pracownika roszczeń przeciwko pracodawcy w oparciu o art. 23 i 24 oraz art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p., ponieważ naruszeniem zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest przedłużanie czasu pracy ponad pewne granice, a eksploatacja pracownika ponad dopuszczalne normy nie jest obojętna dla takich dóbr osobistych pracownika jak dobrostan psychiczny i fizyczny oraz zdrowie. W związku z takim uzasadnieniem zarzutu naruszenia przepisów dotyczących ochrony dóbr osobistych stwierdzić należy, że powód nie domagał się przed Sądem Rejonowym ochrony dóbr osobistych w żadnym aspekcie - czy to niemajątkowym (nie występował z roszczeniem o usunięcie skutków naruszenia tych dóbr przez stronę pozwaną - art. 24 §1 k.c.), ani majątkowym (nie występował z roszczeniem o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę - art. 448 k.c. albo o odszkodowanie w związku z wyrządzeniem szkody majątkowej - art. 24 § 2 k.c. w związku z art. 415 k.c.). Skoro powód przed Sądem pierwszej instancji nie powołał się na naruszenie jego dóbr osobistych i nie przedstawił uzasadnienia faktycznego dla ewentualnych roszczeń o ochronę tych dóbr, to nie może skutecznie zarzucać w kasacji, że Sądy obu instancji nie rozpoznały jego żądania zasądzenia odszkodowania w tym aspekcie. Nie jest też słuszne przypisanie Sądom obu instancji poglądu, że automatycznie wykluczyły możliwość konstruowania przez pracownika roszczeń przeciwko pracodawcy w oparciu o art. 24 k.c. i art. 448 k.c. w związku z naruszeniem dóbr osobistych pracownika. Takiego poglądu nie da się wyprowadzić z motywów uzasadnienia zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego.

Ponieważ część zarzutów kasacji okazała się skuteczna, Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹³ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====