

Prof. dr hab. Bogusław Cudowski

Uniwersytet w Białymstoku
ORCID: 0000-0002-8597-6326
e-mail: cudowski@uwb.edu.pl

Kontrowersje w sprawie zasad ustalania wynagrodzenia za pracę — wybrane zagadnienia

Controversies related to the ways of establishing remuneration — selected problems

Streszczenie

Celem artykułu jest zwrócenie uwagi na wybrane, aktualne przykłady ustalania wynagrodzenia za pracę, które naruszają ogólnie przyjęte zasady w tym zakresie i budzą kontrowersje zarówno w teorii, jak i praktyce. Na tej podstawie autor podejmuje próbę sformułowania wniosków, z których wynika, że naruszenia ogólnie przyjętych zasad wynagradzania dopuszczają się nie tylko pracodawcy i partnerzy społeczni, ale i sam ustawodawca, zaś kontrowersje dotyczą nie tylko pierwotnego ustalenia wynagrodzenia, lecz także niekorzystnych dla pracownika zmian. Według autora nie jest możliwe sformułowanie zasad ustalania wynagrodzenia za pracę, które dotyczyłyby jednakowo wszystkich przypadków. Jedynym wyjątkiem jest zasada zakazu dyskryminacji i nierównego traktowania pracowników.

Słowa kluczowe

wynagrodzenie za pracę, ustawa, układ zbiorowy pracy, umowa o pracę, sędzia, nauczyciel akademicki

JEL: K31

Przegląd regulacji prawnych i problemów dotyczących ustalania wynagrodzenia za pracę

Nie ulega wątpliwości, że podmiotowe prawo do wynagrodzenia za pracę jest jednym z najważniejszych, jeżeli nie najważniejszym prawem pracownika. Problematyka wynagrodzenia za pracę jest niezmiernie obszerna i skomplikowana. Wynika to przede wszystkim z faktu, że regulacje dotyczące wynagrodzeń mogą być ustalane przez różne akty prawne: ustawę z rozporządzeniami wykonawczymi, układ zbiorowy pracy i porozumienie zbiorowe, statut, regulamin wynagradzania oraz umowę

Abstract

Without a doubt, the right to remuneration is one of the key rights of an employee. What is more, the problem of remuneration in the doctrine of labor law is vast and complicated. Said issue is related to the fact that the rules in which the amount of the remuneration is established, can be found in many acts of law, such as statutes, collective bargaining agreements, remuneration agreements as well as employment contracts. The article elaborates on select issues relating to the establishment of rules of remuneration which are both — controversial and up to date. The article elaborates on the establishment of remuneration of Supreme Court Justices as well as academic teachers in Poland. The author argues that not only are the employers in violation of the rules pertinent to the establishment of the rules of remuneration, but so is the legislative body. Notwithstanding the main theme of the article, it needs to be highlighted, that the one rule that is to be appreciated and respected by all parties is the non-discrimination principle.

Keywords

remuneration, statute, collective bargaining agreement, employment contract, Supreme Court Justice, academic teachers, non-discrimination principle.

o pracę. Występują także zasadnicze różnice w kształtowaniu wynagrodzeń w sferze publicznej (budżetowej) i prywatnej.

Należy podkreślić, że samo pojęcie wynagrodzenia za pracę nie ma powszechnie akceptowanego znaczenia (zob. na ten temat Wagner, 2007). Jako przykład można tu wskazać kontrowersje dotyczące charakteru prawnego napiwków (zob. wyrok SN z 6 sierpnia 2019 r., II PK 122/18, LEX nr 2743804). W niniejszym artykule przyjmuję „klasyczną” definicję wynagrodzenia za pracę, jako świadczenia obowiązkowego i okresowego pracodawcy, posiadającego wartość majątkową, spełnianego przez pracodawcę na rzecz pracownika w ramach stosunku

pracy, w zamian za świadczoną przez niego pracę (Florek i Pisarczyk, 2017, s. 200). Konsekwentnie zatem należy przyjąć, że zasady wynagradzania¹ dotyczą reguł określających wysokość oraz kryteriów przyznawania pracownikom składników wynagrodzenia, z pominięciem innych świadczeń związanych z pracą, które nie mieszczą się w pojęciu wynagrodzenia za pracę (wyrok SN z 25 lipca 2018 r., I PK 157/17, LEX nr 2525434). W poniższych rozważaniach zostaną więc uwzględnione kwestie dotyczące nie tylko zasad konstytucyjnych i podstawowych zasad prawa pracy, ale także innego rodzaju regulacje mające wpływ na ustalanie wynagrodzenia pracowniczego.

Spośród wielu podstawowych problemów dotyczących wynagrodzenia i świadczeń związanych z pracą kluczowe znaczenie ma ustalanie ich wysokości. Problem ten może być rozumiany co najmniej w dwojaki sposób. Po pierwsze chodzi o źródła regulacji wynagrodzenia za pracę i ich wzajemne relacje (por. Florek, 2009), po drugie zaś o zasady oraz reguły kształtowania wynagrodzenia wynikające z tych źródeł jak i z wypracowanych przez doktrynę prawa pracy i orzecznictwo sądowe.

W artykule omawiam jedynie wybrane, aktualne problemy o charakterze podstawowym lub kontrowersyjnym. Założeniem doboru problematyki jest także uwzględnienie ograniczeń w kształtowaniu wysokości wynagrodzenia. Ograniczenia te mogą mieć zasadniczo dwa różne cele. Po pierwsze, mają one służyć zapobieganiu niekorzystnego dla pracownika ukształtowania wysokości jego wynagrodzenia. Celowi temu służy zasada uprzywilejowania pracownika i automatyzmu prawnego z art. 18 k.p. Powszechnie przyjmuje się, że zasada ta ma także zastosowanie do relacji pomiędzy źródłami prawa pracy wymienionymi w art. 9 k.p. Bezpośrednio do wysokości wynagrodzenia za pracę odnosi się natomiast wyrażona w art. 13 k.p. zasada godziwego wynagrodzenia za pracę (zob. na ten temat Goździewicz, 2009). W odróżnieniu od tej zasady w art. 78 k.p. zostały określone, chociaż w sposób dosyć ogólny, obiektywne kryteria ustalania wynagrodzenia (Nowak, 2014, s. 61–73). Przepisem kodeksu pracy odnoszącym się do zasad kształtowania wynagrodzenia jest także art. 18^{3c}, który realizuje zasadę równego traktowania stanowiąc, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Zupełnie inny charakter mają przepisy ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (DzU z 2018 r. poz. 2177). Ustawa ta gwarantuje minimalne wynagrodzenie pracownicze, wykonując dyspozycję art. 65 ust. 4 Konstytucji RP, który stanowi, że minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa. Można w tym miejscu wspomnieć, że znaczne podwyższenie wysokości tego wynagrodzenia (do 2600 zł od 1 stycznia 2020 roku) doprowadziło do sytuacji przysługiwania w niektórych szkołach publicznych wyższego wynagrodzenia za pracę pracownikom administracyjnym w stosunku do nauczycieli. Jest to jeden z przykładów, który świadczy w sposób oczywisty, że ustalenie minimalnego wynagrodzenia za

pracę jest całkowicie oderwane od kryteriów rynkowych, a w ostatnich latach stało się elementem gry politycznej.

Po drugie, funkcjonują także regulacje ustawowe mające na celu ograniczenie górnej wysokości wynagrodzeń. Przykładem jest ustawa z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (DzU z 2019 r. poz. 2136). Ustawa ta, nazywana potocznie kominową, ogranicza wysokość wynagrodzenia miesięcznego osób kierujących niektórymi podmiotami państwowymi i samorządowymi, a rozporządzenie wykonawcze reguluje szczegółowy wykaz świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane tym osobom. Cel wprowadzenia tej regulacji należy zasadniczo zaakceptować. Jednak, jak pokazuje praktyka, często występują przypadki obsadzania stanowisk i uzyskiwania związanego z tym wysokiego wynagrodzenia nie ze względu na wartość świadczonych pracy i kwalifikacje zawodowe, ale ze względu na układy natury politycznej czy powiązania personalne (tak Florek, 2013, s. 109). Niestety zjawisko to znacząco nasiliło się na przestrzeni kilku ostatnich lat.

Zasadnicze różnice występują także w zasadach kształtowania wynagrodzeń w sferze prywatnej i szeroko rozumianej sferze publicznej. W sferze publicznej bowiem zasadniczym źródłem regulacji wynagrodzeń jest ustawa wraz z rozporządzeniami wykonawczymi oraz niekiedy statuty². W tej sytuacji niezmiennie budzi kontrowersje określenie poziomu wynagrodzenia, które zależy od rządzących. Jednym z przykładów może być porównywanie poziomu wynagrodzenia asystenta na uczelni publicznej z kasjerem w supermarkecie czy profesora uczelni publicznej z wynagrodzeniem w straży marszałkowskiej.

W sferze publicznej funkcjonują liczne ustawy i trudne do policzenia akty wykonawcze regulujące często bardzo szczegółowo zasady i warunki wynagradzania. Można tu wymienić np. akty dotyczące osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe, pracowników samorządowych, pracowników służby cywilnej, uczelni publicznych czy sędziów i prokuratorów. Poza regulacjami dotyczącymi poszczególnych grup zawodowych obowiązują regulacje wspólne dla całej sfery budżetowej; przykładem może być ustawa z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (DzU z 2018 r. poz. 1872).

Na całkowity poziom wynagrodzenia konkretnego pracownika mają również wpływ ograniczenia wykonywania dodatkowego zatrudnienia (na ten temat zob. Cudowski, 2007). Ograniczenia te występują przede wszystkim w pragmatykach pracowniczych i służbowych. W zależności od grupy zawodowej ograniczenia dodatkowego zatrudnienia mają różne, nieraz niełatwe do zidentyfikowania cele. Obecnie obowiązują także przepisy ustawy z 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne (DzU z 2019 r. poz. 2399), trafnie nazywanej ustawą „antykorupcyjną”. Ograniczenia tego rodzaju polegają niekiedy nie na zakazie podejmowania dodatkowego zatrudnienia, ale na konieczności wyboru pomiędzy wynagrodzeniem z tytułu zatrudnienia a uposażeniem z tytułu pełnionej funkcji, jak

w przypadku ustawy z 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora (DzU z 2018 r. poz. 1799).

Przepisy tej ustawy stanowią przykład bardzo nieprecyzyjnej regulacji dopuszczalności wykonywania dodatkowych zajęć zarobkowych. Świadczy o tym np. kasus byłego marszałka Senatu. Wątpliwości z tym związane mają być wyjaśnione przez PIP, która zapowiedziała kontrolę, czy miał on prawo do wykonywania zajęć zarobkowych na podstawie umowy cywilnoprawnej w czasie urlopu bezpłatnego. Jest to moim zdaniem całkowicie chybione założenie, chyba że należy rozumieć, iż w przedmiocie tej kontroli mieści się także ocena przepisów ustawy warunkujących zachowanie prawa do uposażenia.

Na przykładzie powyższego i — co należy podkreślić — jedynie powierzchownego przeglądu regulacji prawnych i kwestii dotyczących ustalania wynagrodzenia za pracę widać, że problematyka ta jest niezmiernie złożona. Dalsze rozważania będą ograniczone do wybranych problemów szczegółowych. Posłuży to próbie sformułowania wniosków końcowych na temat aktualnych lub kontrowersyjnych problemów dotyczących ustalania wynagrodzenia za pracę i przyznawania świadczeń z nią związanych.

Zasady i kryteria ustalania wynagrodzenia

Wynagrodzenie zasadnicze jest podstawowym składnikiem wynagrodzenia systemu czasowego, w tym także zadaniowego czasu pracy. Wyróżnia się trzy główne (pierwotne) sposoby ustalenia wysokości tego najważniejszego składnika wynagrodzenia. Po pierwsze, wysokość ta może zostać ustalona w sposób sztywny. Po drugie, może zostać określona jedynie jego dolna lub górna granica. Po trzecie, wynagrodzenie zasadnicze może być ustalane w tzw. widełkach, które określają jego dolną i górną granicę. Ponadto od wynagrodzenia zasadniczego są wyliczane niektóre dodatkowe składniki wynagrodzenia.

Wysokość wynagrodzenia zasadniczego może być przedmiotem regulacji ustawowej, aktów autonomicznych, jak i aktów nawiązujących stosunek pracy. Warto wspomnieć, że sędziowie są jedyną grupą zawodową, o wynagrodzeniu której stanowi przepis — art. 178 ust. 2 Konstytucji RP, uznając, że sędziom zapewnia się warunki pracy i wynagrodzenie odpowiadające godności urzędu oraz zakresowi ich obowiązków. Niezależnie od tego, jaki akt reguluje wysokość wynagrodzenia zasadniczego, sposób jego ustalenia powinien być zgodny z przedstawionymi wyżej zasadami kształtowania wynagrodzeń za pracę.

Wydaje się zatem oczywiste, że zasad tych powinien przestrzegać w szczególności ustawodawca. Przeczy temu założeniu w widoczny sposób określenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego sędziów Sądu Najwyższego. Otóż zgodnie z art. 48 § 7 ustawy z 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (DzU z 2019 r. poz. 825 ze zm.), sędziemu Sądu Najwyższego orzekającemu w Izbie Dyscyplinarnej oraz sędziemu delegowanemu do wykonywania czynności w tej izbie w związku z zakazem zatrudnienia określonym w art. 44 § 11 ustawy przysługuje dodatek w wysokości 40% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego

łącznie. Dodatek nie przysługuje za okres nieobecności w pracy z powodu choroby sędziego, chyba że łączny okres tej nieobecności nie przekracza 30 dni w roku kalendarzowym. Dodatek nie przysługuje w przypadku podjęcia przez sędziego zatrudnienia w charakterze pracownika naukowo-dydaktycznego lub naukowego, za okres od dnia rozpoczęcia wykonywania pracy na tym stanowisku do dnia ustania zatrudnienia.

To znaczące zróżnicowanie sytuacji płacowej sędziów Izby Dyscyplinarnej w stosunku do sędziów zatrudnionych w pozostałych izbach Sądu Najwyższego nie znajduje uzasadnienia w świetle powszechnie akceptowanych zasad kształtowania wynagrodzenia. Przede wszystkim stoi ono w oczywistej sprzeczności z zasadami określonymi w art. 78 § 1 k.p. Praca wykonywana przez sędziów tej izby nie różni się bowiem rodzajem od pracy sędziów zatrudnionych w pozostałych izbach Sądu Najwyższego, nie wymaga innych (wyższych) kwalifikacji, a także jej ilość i jakość nie tylko nie jest lepsza, ale — jak pokazuje praktyka — jest wręcz przeciwnie. Z tych samych powodów należy stwierdzić, że regulacja ta narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu wyrażoną w art. 18^{3c} k.p.

Jedynym argumentem ustawodawcy, mającym uzasadniać to zróżnicowanie wynagrodzeń, ma być zakaz wykonywania przez sędziów Izby Dyscyplinarnej dodatkowego zatrudnienia. Jest to argument moim zdaniem całkowicie chybiony. Po zmianach ustawy sędziowie tej izby posiadający stopień naukowy lub tytuł profesora mogą bowiem, za zgodą Prezesa tej izby, podejmować dodatkowe zatrudnienie w charakterze pracownika naukowo-dydaktycznego lub naukowego tak samo jak sędziowie pozostałych izb. Nie wnikając w szczegóły, trzeba wyraźnie stwierdzić, że nieznaczne różnice w regulacji dopuszczalności podejmowania dodatkowego zatrudnienia przez sędziów Izby Dyscyplinarnej nie mogą w żaden sposób uzasadnić tak znacznego zróżnicowania wynagrodzeń.

Należy też zauważyć, że przyznanie wyższego wynagrodzenia w zamian za ograniczenie dopuszczalności dodatkowego zatrudnienia jak dotąd nie występowało ani obecnie nie występuje w żadnej regulacji ustawowej. Uzasadnienie tego typu zróżnicowania wymagałoby przyjęcia założenia, że wszyscy pracownicy (tu sędziowie SN) zatrudnieni w danym podmiocie w razie braku zakazu podejmowałiby dodatkowe zatrudnienie. Wydaje się, że nie wymaga głębszego uzasadniania, iż założenie to jest błędne. W każdym bowiem przypadku różnicowanie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych u tego samego pracodawcy nie może naruszać zasady równego traktowania. Poważne wątpliwości nasuwa zgodność tej regulacji z zasadą równego traktowania pracowników wyrażoną w art. 11² k.p., będącą konkretyzacją zasady równości z art. 32 Konstytucji.

Uwzględniając aspekt praktyczny powyższego problemu, należy mieć także na uwadze, że podejmowanie dodatkowego zatrudnienia w charakterze pracownika wyższej uczelni ma zasadniczo miejsce w przypadku sędziów posiadających stopień doktora habilitowanego lub tytuł profesora. W tej chwili warunek ten spełnia jeden (!) sędzia Izby Dyscyplinarnej.

Można zatem stwierdzić, że przyznanie wyższych wynagrodzeń sędziom Izby Dyscyplinarnej Sądu Najwyższego nie znajduje uzasadnienia w powszechnie akceptowanych zasadach i ograniczeniach kształtowania wynagrodzenia. Może to prowadzić do wniosku, że jedynym celem tej regulacji było zachęcenie kandydatów akceptujących założenia tzw. reformy wymiaru sprawiedliwości, bez liczenia się z obowiązującymi zasadami.

Zasady ustalania wynagrodzenia zasadniczego są niekiedy sprecyzowane w ustawie. Specyficzne kryteria dotyczące tych zasad obowiązują na przykład w stosunku do etatowych członków kolegiów regionalnych izb obrachunkowych. W ustawie z 7 października 1992 r. o regionalnych izbach obrachunkowych (DzU z 2019 r. poz. 2137) w zdaniu drugim art. 26a ust. 5 określono, że wysokość wynagrodzenia jest różnicowana ze względu na staż i pełnioną funkcję oraz liczbę jednostek nadzorowanych przez daną regionalną izbę obrachunkową. Różnicowanie wynagrodzenia ze względu na staż pracy jest realizowane poprzez dodatek z tego tytułu. Natomiast wysokość wynagrodzenia zasadniczego jest określona w rozporządzeniu wykonawczym (rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z 20 lutego 2004 r. w sprawie wielokrotności kwoty bazowej, zasad wynagradzania pracowników regionalnych izb obrachunkowych, wymaganych kwalifikacji oraz zasad ustalania ryczałtu, diet i zwrotu kosztów podróży pozaetatowych członków kolegiów izb, DzU z 2017 r. poz. 1284) jako wielokrotności kwoty bazowej (obecnie od 2,2 do 3,6). W związku z powyższym powstaje pytanie, czy pracodawca może różnicować wynagrodzenia tych pracowników za pomocą dodatkowych kryteriów oceny, zwłaszcza określonych w art. 78 § 1 i 18^{3c} k.p. Problem ten został rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy w wyroku z 12 lutego 2013 r. (II PK 163/12, OSNP 2013/21-22/248, LEX nr 1388706). W sprawie tej nie było sporne, że powód otrzymywał niższe wynagrodzenie niż pozostali etatowi członkowie kolegium. Pozwany pracodawca uzasadniał ten stan rzeczy mniejszym zaangażowaniem w pracy oraz mniejszą ilością i jakością świadczonej pracy. Zdaniem sądów obu instancji twierdzenie to znajdowało uzasadnienie w materiale dowodowym. Sądy obu instancji zgodnie przyjęły, że ze względu na regulację art. 26a ust. 5 ustawy oraz zasadę niezawisłości tych szczególnych pracowników ich pracodawca nie jest uprawniony do różnicowania wynagrodzeń zasadniczych według kryteriów innych niż kryteria określone w ustawie. Uznano więc, że zarówno wykładnia językowa, jak i celowościowa nie pozwalała pracodawcy na różnicowanie wynagrodzenia powoda według kryteriów niewymienionych w ustawie. Sąd Najwyższy podzielił te argumenty twierdząc, że wyższe kwalifikacje pozostałych członków kolegium nie stanowią w tym przypadku uzasadnionej podstawy przyznania powodowi niższego wynagrodzenia zasadniczego. Tym samym uznano, że doszło do naruszenia przepisów art. 18^{3b} w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.

Sposób rozstrzygnięcia powyższego problemu jest prawidłowy. Choć *prima facie* mogłoby się wydawać, że pracodawca powinien w każdym przypadku wynagrodzenia „wielokrotnego” mieć możliwość jego różnicowania według

kryterium jakości i ilości pracy lub kwalifikacji, to przepisy szczególne mogą te możliwości wykluczyć. W tym przypadku uzasadnieniem jest szczególny status pracowniczy wynikający z zakresu zadań (obowiązków) etatowych członków kolegiów regionalnych izb obrachunkowych.

Kolejnym budzącym kontrowersje przykładem jest sposób ustalania wynagrodzenia rektorów uczelni publicznych. Zgodnie z art. 140 ust. 1 ustawy z 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (DzU z 2020 r. poz. 85), tak jak i poprzednio wynagrodzenie to ustala minister. Nowością natomiast jest, że podstawą ma być wniosek rady uczelni. Przepis art. 140 ust. 2 ustawy stanowi, iż wynagrodzenie zasadnicze rektora nie może być wyższe niż 300% średniego wynagrodzenia zasadniczego w uczelni osób zatrudnionych na stanowisku, na którym zatrudniony jest rektor, obliczanego na podstawie średniego wynagrodzenia za rok kalendarzowy poprzedzający rok wyboru rektora. Jednoznacznie wynika z tego, że wynagrodzenie rektora uczelni publicznej musi zostać sprecyzowane na wniosek rady uczelni przez ministra. Pomijając wiele kwestii szczegółowych tej regulacji, należy w tym miejscu rozważyć problemy najistotniejsze dla tematu niniejszego artykułu. Przede wszystkim występuje tu problem kryteriów ustalenia wysokości konkretnego wynagrodzenia zasadniczego, którymi powinna kierować się rada uczelni we wniosku do ministra. Wydaje się, iż ze względu na specyfikę tej funkcji oraz to, że u danego pracodawcy (uczelni) funkcjonuje tylko jedno takie stanowisko, nieprzydatne będą kodeksowe zasady ustalania wynagrodzenia za pracę. O wysokości wnioskowanego do ministra wynagrodzenia rektora powinna decydować zwłaszcza sytuacja finansowa danej uczelni, jej wielkość czy też zakres przewidywanych zadań i obowiązków. Natomiast nie powinny mieć miejsca przypadki zależności natury personalnej, a w szczególności towarzyskiej. Nie wiadomo przy tym, czy minister jest związany wnioskowaną wysokością tego wynagrodzenia. Praktycznie istotny jest również inny problem. Można bowiem zakładać, że ustalone przez ministra wynagrodzenia zasadnicze rektorów znacznie przekraczają (do 300%) wynagrodzenia na danym stanowisku, z reguły profesora, co wpływa także na wysokość dodatku stażowego. Jest oczywiste, że wyższe wynagrodzenie zasadnicze jest immanentnie związane z pełnieniem funkcji rektora uczelni publicznej. Z tego tytułu rektor otrzymuje także dodatek funkcyjny — do 100% wynagrodzenia. Prawo do tego dodatku ustaje (wygasa) wraz z zakończeniem pełnienia funkcji rektora, co nie wymaga żadnych dodatkowych czynności ze strony pracodawcy, np. w postaci wypowiedzenia zmieniającego (tak SN w wyroku z 26 lipca 2017 r., I PK 218/16, LEX nr 2382445).

Nie jest natomiast jasne, czy po zakończeniu pełnienia funkcji wynagrodzenie zasadnicze byłemu rektorowi powinno przysługiwać w wysokości przewidzianej dla zajmowanego przez niego wcześniej stanowiska. Dotychczasowa praktyka pokazuje, że wynagrodzenie to było przyznawane na stałe. Skutkiem tego wynagrodzenia byłych rektorów, uwzględniając wysokość dodatku za staż pracy, są o ok. 50% wyższe niż pozostałych pracowników uczelni

zatrudnionych z reguły na stanowisku profesora. Trudno jest, moim zdaniem, o racjonalne argumenty, które mogłyby uzasadnić tego rodzaju kryterium różnicujące wynagrodzenia pracowników uczelni zatrudnionych na tych samych stanowiskach, a więc spełniających te same warunki, mających te same kwalifikacje i identyczne obowiązki. Problem ten często dotyczy także osób pełniących funkcje prorektora. W związku z tym uważam, że wyższe wynagrodzenie zasadnicze ustalone przez ministra powinno przysługiwać przez okres pełnienia funkcji, ponieważ jest ono związane wyłącznie z tą funkcją. Możliwe jest proste rozwiązanie tego problemu przez przyznanie wyższego wynagrodzenia na okres pełnienia funkcji. W innym przypadku zakończenie pełnienia funkcji może niewątpliwie stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego warunki wynagradzania.

Problem konieczności sprecyzowania wysokości wynagrodzenia zasadniczego dotyczy wszystkich nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach publicznych, gdyż przepisy wyznaczają jedynie jego stawki minimalne. Ustalenie wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela akademickiego zależy przede wszystkim od zatrudnienia na określonym stanowisku. Według art. 116 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce nauczyciel akademicki może być zatrudniony na stanowisku profesora, profesora uczelni, adiunkta i asystenta. Mając na uwadze wymogi dotyczące zatrudnienia na tych stanowiskach, można dostrzec tu jedynie luźny i pośredni związek z kryteriami dotyczącymi ogółu pracowników. Wyłącznie dla porządku należy zauważyć, że wytyczne ustawy dla ministra z art. 137 ust. 4 przewidują enigmatycznie konieczność uwzględnienia przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia profesora adekwatność tego wynagrodzenia do kwalifikacji niezbędnych do zatrudnienia na tym stanowisku.

Wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela akademickiego w uczelni publicznej jest określona w art. 137 ustawy oraz rozporządzeniu wykonawczym. Wyliczenie stawek minimalnych dla wszystkich nauczycieli akademickich jest oparte na określonym w akcie wykonawczym minimalnym wynagrodzeniu profesora uczelni publicznej (rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 25 września 2018 r. w sprawie wysokości minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej, DzU z 2018 r. poz. 1838). Zgodnie z § 1 tego aktu wynosi ono 6410,00 zł. Na podstawie art. 137 ust. 1 ustawy wysokość minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla nauczyciela akademickiego (czyli asystenta) nie może być niższa niż 50% wynagrodzenia profesora (3205 zł), dla profesora uczelni nie może być niższa niż 83% (5320,30 zł), a dla adiunkta niż 73% (4679,30 zł).

Wydaje się, że ostateczne określenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych stanowisk zajmowanych przez nauczycieli akademickich w układzie zbiorowym lub regulaminie wynagradzania będzie w każdym przypadku uzależnione w szczególności od możliwości finansowych danej uczelni.

W przypadku przyjęcia szerokiego rozumienia pojęcia „ustalenie wynagrodzenia za pracę” konieczne jest omówienie problematyki niekorzystnej jego zmiany. Jak wiadomo, podstawowym sposobem dokonania jednostronnej zmiany warunków wynagradzania za pracę jest wypowiedzenie zmieniające (zob. na ten temat Wujczyk, 2015). Przedmiotem szczególnych kontrowersji jest od dawna dopuszczalność stosowania wypowiedzenia zmieniającego do pozaumownych stosunków pracy (zob. Sakowska, 2016). Choć zasadniczo przyjmuje się tezę o niedopuszczalności tej możliwości, to poglądy zarówno doktryny jak i Sądu Najwyższego nie są w tej materii jednolite. W doktrynie prezentowane są bowiem również poglądy o dopuszczalności stosowania analogicznego wypowiedzenia do pozaumownych stosunków pracy, znane są także rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego o możliwości zmiany warunków wynagradzania za uprzedzeniem, z zachowaniem okresu uprzedzenia równym okresowi wypowiedzenia. Problem ten był już wielokrotnie rozstrzygany w przypadkach obniżenia wynagrodzenia pracowników samorządowych z wyboru. Możliwość obniżenia wysokości wynagrodzenia wójta, burmistrza czy prezydenta miasta została dopuszczona przez Sąd Najwyższy w wyroku z 11 kwietnia 2018 r., II PK 33/17 (LEX nr 2499772). Jeżeli wysokość obniżonego wynagrodzenia mieści się w granicach obowiązujących przepisów, to sąd nie jest uprawniony do oceny zasadności zmiany wysokości wynagrodzenia. Jednak obniżenie wysokości wynagrodzenia tym osobom jedynie ze względów politycznych stanowi dyskryminację w zatrudnieniu. Tak rozstrzygnął Sąd Najwyższy w wyroku z 13 listopada 2019 r., II PK 47/18 („Monitor Prawa Pracy” 2020, nr 1). Przyjęto w nim, iż rada miasta nie może obniżyć prezydentowi miasta wynagrodzenia za pracę także dlatego, że zwierzchnik służbowy nie może być niżej wynagradzany od jego podwładnego, według zasady godziwego wynagrodzenia za pracę.

Jeszcze innym zagadnieniem budzącym wątpliwości jest dopuszczalność kwestionowania ustalonego indywidualnie bardzo wysokiego wynagrodzenia, wykraczającego poza przyjęte u danego pracodawcy zasady. Problem ten rozstrzygnął Sąd Najwyższy w wyroku z 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00 (OSN 2002/4/90), stwierdzając, że postanowienia umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą w zakładach sfery publicznej mogą być przez przyzmat zasad współzycia społecznego ocenione jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości. Jest to niewątpliwie rozstrzygnięcie kontrowersyjne, o czym świadczą poglądy wyrażone w głosach do tego orzeczenia (Cudowski, 2002; Hajn, 2002; Niedbała 2002).

Podobnie kontrowersyjne problemy występują w kwestii dopuszczalności modyfikowania przez sądy świadczeń płacowych wynikających z normatywnych porozumień zbiorowych (zob. na ten temat Cudowski, 2013). Wobec powyższego nie można się zgodzić, jak twierdzą niektórzy (tak Florek 2013, s. 111), że w gospodarce rynkowej zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracownika (art. 18 § 2 k.p.

a contrario) wynagrodzenie może być podnoszone bez ograniczeń, w tym także powyżej ustalonych stawek wynagrodzenia.

Wnioski

Na podstawie powyższych rozważań można stwierdzić, że nie jest możliwe sformułowanie jednolitych zasad i kryteriów ustalania wynagrodzenia, które w jednakowym stopniu mogłyby być stosowane do wszystkich przypadków. Wynika to przede wszystkim z faktu, że źródłem regulacji wynagrodzenia pracowniczego mogą być zarówno akty rangi ustawowej, źródła o charakterze negocjacyjnym, jak i umowa o pracę. Jest oczywiste, że w każdym z tych przypadków obowiązują odmienne reguły tworzenia źródeł płacowych. W pierwszym przypadku kształtowanie wysokości wynagrodzeń powinno być postrzegane przez pryzmat polityki państwa w tym zakresie. W doktrynie prawa pracy wyróżnia się takie cele tej polityki, jak zapewnienie właściwego standardu życia obywatelom czerpiącym dochody z pracy podporządkowanej, utrzymanie spokoju społecznego w stosunkach pracy, przeciwdziałanie inflacji przekraczającej założoną wysokość zapobiegania praktykom dyskryminującym na tle płacowym (Wratny, 2002, s. 531). Oczywiście jest również, że o wysokości wynagrodzenia poszczególnych grup pracowniczych sfery budżetowej decydują możliwości budżetu państwa. Nierzadko wpływ na podniesienie wysokości wynagrodzeń ma polityka oraz siła nacisku danej grupy zawodowej. Jednak i w tych przypadkach ustawodawca powinien przestrzegać przynajmniej jednej podstawowej zasady, jaką jest zakaz dyskryminacji i nierównego traktowania pracowników. Sytuacja taka może wystąpić w szczególności w odniesieniu do pracowników tej samej grupy zawodowej, co w jasny sposób pokazuje regulacja ustawowa wynagrodzeń sędziów Izby Dyscyplinarnej Sądu Najwyższego.

Zasada powyższa ma także zasadnicze znaczenie w przypadkach indywidualnego kształtowania wynagrodzenia za pracę. Jak pokazują powołane wyżej orzeczenia Sądu Najwyższego, w praktyce pojawił się nowy problem — dyskryminacji płacowej ze względu na przekonania polityczne.

Istotną kwestią o charakterze teoretycznym i praktycznym są przypadki ustalania wynagrodzeń na poziomie powyżej obowiązujących u danego pracodawcy stawek lub przyznawania wyjątkowo korzystnych dodatkowych świadczeń. Problem ten występuje zarówno w przypadku zawierania autonomicznych źródeł prawa pracy, jak i umów o pracę. W obu tych sytuacjach może dochodzić do ustalenia nieusprawiedliwionego wysokiego wynagro-

dzenia czy innych świadczeń. Słusznie uważa się, że rokowania w sektorze publicznym są niejednokrotnie raczej zmaganiem się pracowników i zarządów publicznych przedsiębiorstw w sprawie realizacji ich wspólnego interesu — maksymalizacji korzyści — kosztem podatników lub odbiorców usług tych jednostek, a nie rzeczywistym procesem negocjacji, czego przykładem mogą być pakiety socjalne zawierane w spółkach energetycznych (Hajn, 2005, s. 71). Natomiast w przypadku układu zakładowego, zgodnie z art. 241²⁶ § 2 k.p., nie może on określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających zakładem pracy.

W obu wskazanych wyżej sytuacjach praktyczną zasadą powinna być dopuszczalność uznania przez sąd nieważności tego rodzaju postanowień lub ich modyfikacji. Rażąco wysokie świadczenia układowe, w tym zwłaszcza wynagrodzenie za pracę, mogą być uznane za nieważne na podstawie art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. lub art. 8 k.p. (tak Florek, 2010, s. 158–160). Należy w tym miejscu zwrócić uwagę, że jeżeli pracodawca akceptuje tego rodzaju regulacje i wypłaca nawet rażąco wysokie świadczenia, to brak jest w zasadzie możliwości zakwestionowania takiego postępowania. Dopiero odmowa wypłacenia tych świadczeń otwiera pracownikowi drogę do sporu sądowego i umożliwia sądowi ocenę zasadności kwestionowania ich wypłacenia, np. poprzez pryzmat zasad współżycia społecznego (zob. wyrok SN z 20 czerwca 2012 r., I PK 13/12, LEX nr 1243001). Wyjątkiem jest sytuacja kwestionowania przez ZUS rażąco wysokiej podstawy do obliczenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego (np. zasiłku macierzyńskiego). Wynika z tego, że jeżeli górna wysokość wynagrodzenia nie jest określona przez ściśle obowiązujące przepisy, to zarówno partnerzy społeczni, jak i strony stosunku pracy mogą ustalić dowolnie wysokie wynagrodzenie i świadczenia. Brakuje natomiast obecnie procedury, która pozwalałaby na kontrolę przyznawania nieuzasadnionych przywilejów pracowniczych.

Reasumując można przyjąć, że w stosunku do ogółu pracowników podstawową zasadą pierwotnego ustalania wynagrodzenia za pracę, a także jego późniejszego modyfikowania jest zakaz dyskryminacji i nierównego traktowania. W stosunku do pracowników objętych regulacją kodeksową podstawowe znaczenie mają ponadto niewątpliwie zasada uprzywilejowania pracownika i automatyzmu prawnego oraz kryteria określone w art. 78 § 1 k.p. Natomiast w przypadkach regulacji szczególnych określone w nich zasady będą miały pierwszeństwo, oprócz zasady zakazu dyskryminacji i nierównego traktowania, przed zasadami kodeksowymi.

Przypisy/Notes

¹ Nie wnikając w szczegóły należy tylko zauważyć, że zarówno ustawodawca, jak i doktryna obok pojęcia zasad posługują się także takimi pojęciami jak kryteria czy warunki wynagradzania.

² Zdarza się, że i w tej sferze obowiązują układy zbiorowe pracy i regulaminy wynagradzania.

Bibliografia/References

- Cudowski, B. (2002). Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, (1).
- Cudowski, B. (2007). *Dodatkowe zatrudnienie*. Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business.
- Cudowski, B. (2013). Dopuszczalność sądowego modyfikowania uprawnień pracowniczych wynikających z normatywnych porozumień zbiorowych. W: G. Uścińska (red.), *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Jubileuszowa profesora Jerzego Wratnego*. Warszawa: IPISS.
- Florek, L. (2009). Ustalanie wynagrodzenia za pracę w gospodarce rynkowej. W: W. Sanetra (red.), *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*. Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business.
- Florek, L. (2010). *Ustawa i umowa w prawie pracy*. Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business.
- Florek, L. (2013). Wynagrodzenie za pracę w gospodarce rynkowej. W: B. Cudowski i J. Iwulski (red.), *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga Jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*. Białystok: Temida2.
- Florek, L. i Pisarczyk, Ł. (2017). *Prawo pracy*. Warszawa: C.H. Beck.
- Goździewicz, G. (2009). Refleksje na temat prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę. W: W. Sanetra (red.), *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*. Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business.
- Hajn, Z. (2002). Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (6).
- Hajn, Z. (2005). *Autonomia rokowań zbiorowych w świetle Konstytucji*. W: H. Szurgacz (red.), *Konstytucyjne problemy prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*. Wrocław.
- Niedbała, Z. (2002). Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, (1).
- Nowak, M. (2014). W: M. Nowak i Z. Góról, *Wynagrodzenie za pracę*. Warszawa: LEX a Wolters Kluwer business.
- Sakowska, K. (2016). Możliwość zastosowania wypowiedzenia zmieniającego do pozazumownych stosunków pracy. W: L. Florek (red.), *Powszechne a szczególne prawo pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wagner, B. (2007). Wynagrodzenie za pracę i jego związek z pracą. W: J. Stelina i A. Wypych-Żywicka (red.), *Człowiek. Obywatel. Pracownik. Księga Jubileuszowa poświęcona profesor Urszuli Jackowiak. Gdańskie Studia Prawnicze*, XVII.
- Wratny, J. (2002). Dylematy polityki prawa pracy w zakresie wynagrodzenia za pracę. W: M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki i B. Wagner (red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa profesora Tadeusza Zielińskiego*. Warszawa.
- Wujczyk, M. (2015). W: Z. Góról (red.), *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*. Warszawa: LEX a Wolters Kluwer business.

Prof. dr hab. Bogusław Cudowski, sędzia Sądu Najwyższego w stanie spoczynku. Kierownik Katedry Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Wydziału Prawa Uniwersytetu w Białymstoku. Badania naukowe: zbiorowe prawo pracy (spory zbiorowe), dodatkowe zatrudnienie, wynagrodzenie za pracę, źródła prawa pracy.

Prof. dr hab. Bogusław Cudowski, Judge emeritus of the Supreme Court of Poland. Head of the Labour Law and Social Security Department, Faculty of Law, University of Białystok. Research interests: collective labour law (collective disputes), additional employment, remuneration, sources of labour law.

PWE POLECA



Książka, którą oddajemy do rąk Czytelników, stanowi ukoronowanie niespełna dwuletnich badań prowadzonych przez kilkunastu studentów i doktorantów Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, działających w ramach Koła Naukowego Filozofii Prawa i Filozofii Społecznej IVR.

Pojęcie interregnum w symboliczny sposób oddaje istotę zagadnień podjętych w ramach niniejszej monografii. Jej przedmiot stanowi analiza XX-wiecznych transformacji ustrojowych, które dokonały się w kręgu euroatlantyckiej kultury prawnej. Celem badań było uchwycenie najistotniejszych elementów zmiany ustrojowej ujmowanej możliwie szeroko, a zatem obejmującej przekształcanie się reżimów monarchicznych w ustroje o charakterze republikańskim, procesy liberalizacji lub demokratyzacji reżimów autorytarnych czy wreszcie formowanie się całkowicie nowych bytów państwowych. Opisywane metamorfozy ustrojowe zostały uchwycone in statu nascendi, w perspektywie dynamicznej, w okresie kształtowania się nowych form ustrojowych, a zatem ścierania się starego porządku z nowym.

Monografia ma walor nie tylko informacyjny, przejawiający się w opisie biegu zdarzeń składających się na poszczególne procesy zmiany ustrojowej. Podejmuje także uniwersalne problemy związane z napięciem między legalnością a legitymizacją ustroju w warunkach doniosłej zmiany politycznej lub społecznej.

www.pwe.com.pl