



Sygn. akt I PK 218/16

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 26 lipca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa M. F.

przeciwko Wyższej Szkole [...]

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 lipca 2017 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w [...]

z dnia 7 marca 2016 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.800 (tysiąc osiemset) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

**UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 9 grudnia 2015 r. Sąd Rejonowy w [...] zasądził od pozwanego Wyższej Szkoły [...] na rzecz powoda M. F. kwotę 10.500 zł tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z ustawowymi odsetkami oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Wydanie orzeczenia poprzedziły następujące ustalenia. Powód, od dnia 1 września 2010 r., jest zatrudniony w Wyższej Szkole [...]. Podstawą zatrudnienia jest umowa o pracę na stanowisku nauczyciela akademickiego, pracownika naukowo-dydaktycznego w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 27 sierpnia 2014 r. powód został powołany z dniem 1 września 2014 r. na stanowisko kanclerza pozwanej jednostki. W związku z tym uzyskał dodatek funkcyjny w wysokości 3.500 zł na czas trwania kadencji, to jest do dnia 31 sierpnia 2018 r.

Aneksiem z dnia 10 marca 2015 r. strony umowy o pracę ustaliły, na mocy porozumienia stron, że łączy ich umowa o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2018 r., bez możliwości jej rozwiązania za wypowiedzeniem. Pozostałe warunki umowy pozostały bez zmian. Porozumieniem z dnia 14 marca 2015 r. dokonano podniesienia płacy zasadniczej do kwoty 4.500 zł oraz ustalono dodatek specjalny w wysokości 1.500 zł. Wysokość dodatku funkcyjnego nie uległa zmianie.

Sąd pierwszej instancji ustalił dodatkowo, że statut Wyższej Szkoły [...] (z dnia 6 listopada 2012 r.) przewidywał powołanie kanclerza uczelni przez organ założycielski, na wniosek rektora, po zasięgnięciu opinii Senatu. Natomiast Statut pozwanej z dnia 23 kwietnia 2015 r. nie przewidywał takiej funkcji ani trybu jego powoływania i odwoływania. Powód z funkcji kanclerza został odwołany z dniem 31 marca 2015 r.

Ustalone w ten sposób fakty, w ocenie Sądu Rejonowego, uzasadniają uwzględnienie powództwa. W pierwszej kolejności, Sąd pierwszej instancji ocenił, że stosunek pracy powoda nie został ukształtowany w myśl art. 68 k.p. Na poparcie swego stanowiska odwołał się do poglądu Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 6 września 2005 r., I PK 58/05 (OSNP 2006 nr 13-14, poz. 205). Dalej przytoczył treść art. 118 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst: Dz.U. 2016 r., poz. 1842), zgodnie z którym stosunek pracy z nauczycielem akademickim w uczelni niepublicznej zostaje

nawiązany na podstawie mianowania albo umowy o pracę. W oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty – w ocenie Sądu Rejonowego - strony zmodyfikowały jedynie postanowienia umowy o pracę, która nadal stanowiła źródło zatrudnienia. Natomiast powierzenie funkcji kanclerza stanowi zmianę warunków pracy i płacy. Na skutek poszerzenia zakresu obowiązków zmieniły się warunki płacowe, gdyż organ uczelni ustalił powodowi wyższe wynagrodzenie, przyznając mu dodatek funkcyjny w kwocie 3.500 zł, na czas trwania kadencji, to jest do dnia 31 sierpnia 2018 r. W ten sposób dodatek funkcyjny stał się elementem wynagrodzenia i jako taki podlegał ochronie. Skoro strony, po zaprzestaniu sprawowania funkcji kanclerza, nie uregulowały kwestii dodatku funkcyjnego, to powodowi należy się różnica wynagrodzenia za sporny okres.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego złożył pozwany. Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z dnia 7 marca 2016 r. zmienił pkt I zaskarżonego wyroku i oddalił powództwo oraz orzekł o kosztach procesu.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy zaaprobował ustalenia faktyczne, jakie zostały poczynione w sprawie i uznał je za własne. Przystępując do oceny prawnej, rozpoznawanego sporu stwierdził, że nie ma podstaw do poszukiwania podstawy zatrudnienia powoda w art. 68 k.p., gdyż w sprawie doszło jedynie do powierzenia stanowiska. Powołanie i odwołanie kanclerza przez organ założycielski, na wniosek rektora, stanowi jedynie element jego podległości służbowej i nie zmienia podstawy nawiązania stosunku pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, usprawiedliwiony jest natomiast zarzut naruszenia prawa materialnego, a mianowicie art. 8 k.p. Przepis ten statuuje dyrektywę, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. W zakresie powołanej normy występują dwie autonomiczne przesłanki, ograniczające korzystanie z praw w stosunkach pracy. Obie mają przymiot klauzul generalnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 543/00, OSNP 2003 nr 11, poz. 269), a więc zwrotów ustawowych o niedookreślonym zakresie, których znaczenie ustala się na podstawie norm i ocen o charakterze pozaprawnym (por. T. Zieliński:

Klauzule generalne w prawie pracy, Warszawa 1988). Ocena, czy w danej sprawie ma zastosowanie art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po uwzględnieniu całokształtu sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 11, str. 584-587). Natomiast klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa ma na celu ochronę w stosunkach pracy ogólnych interesów społeczno-gospodarczych. Stąd powinna być interpretowana w kontekście standardów społecznej gospodarki rynkowej. W tym aspekcie art. 8 k.p. realizuje w stosunkach przemysłowych uniwersalną zasadę *ex iniuria non oritur ius*. Oznacza to, że strona stosunku pracy nie może skutecznie dochodzić przysługujących jej roszczeń, jeżeli sama w istotnym zakresie naruszyła swoje obowiązki. Sprzeczność z zasadami współżycia społecznego może zachodzić również po stronie pracowników. W szczególności ma ona miejsce w razie domagania się praw bądź wywodzenia roszczeń nadmiernie wygórowanych w stosunku do wkładu pracy albo nadużywania świadczeń socjalnych (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 czerwca 2012 r., I PK 13/12, LEX nr 1243001; z dnia 21 stycznia 2003 r., I PK 134/02, Prawo Pracy 2003 nr 6, poz. 37).

Podsumowując, Sąd Okręgowy stwierdził, że powód z dniem 1 września 2014 r. został powołany na stanowisko kanclerza i wówczas przyznano mu dodatek funkcyjny w wysokości 3 500 zł. Natomiast strony stosunku pracy, aneksem z dnia 10 marca 2015 r., zmodyfikowały za porozumieniem stron stosunek pracy, przekształcając go w stosunek pracy na czas określony, to jest do dnia 31 sierpnia 2018 r. bez możliwości jego uprzedniego rozwiązania. W ocenie Sądu Okręgowego, zgromadzony materiał dowodowy nie ujawnia, by nowe warunki pracy i płacy były uzasadnione sytuacją szkoły. Z dniem 1 kwietnia 2015 r. na rektora pozwanej powołano prof. dr hab. A. S., po tym jak uchwałą nr 3/2015 Rady Regionalnej TWP Oddziału Regionalnego w [...] z dnia 28 marca 2015 r., założyciel odwołał z tego stanowiska prof. dr hab. Z. L. Także w dniu 28 marca 2015 r. ze stanowiska kanclerza pozwanej został odwołany powód, gdyż statut pozwanej stanowiący załącznik do uchwały Rady Regionalnej TWP w [...] nr 10/2015 z dnia 23 kwietnia 2015 r. nie przewidywał w strukturze organizacyjnej uczelni stanowiska kanclerza. O tym, że powodowi były znane te plany świadczy sekwencja wydarzeń oraz fakt

tożsamej modyfikacji warunków zatrudnienia w przypadku samego rektora prof. dr hab. Z. L.

Z powyższych zdarzeń Sąd Okręgowy wywodzi, że powód działając w porozumieniu z rektorem nadużył prawa do zmiany warunków pracy i płacy, spodziewając się aktu odwołania ich z zajmowanych stanowisk, aby uniemożliwić osobom, które w przyszłości będą władne podjąć działania dotyczące kształtu, bądź dalszego trwania ich stosunków pracy, wyłączając prawo do wypowiedzenia ich stosunków pracy oraz zmiany warunków pracy i płacy, czym działali na szkodę pozwanej. Działanie to zmierzało do zachowania przez powoda ciągłości zatrudnienia, przy wysokim wynagrodzeniu, bez względu na interes pracodawcy a nawet rzetelne wykonywanie obowiązków przez pracownika. Dlatego Sąd odwoławczy stwierdził, że powodowi nie przysługuje dodatek funkcyjny za okres od kwietnia do czerwca 2015 r., bowiem nie wykonywał funkcji kanclerza. Zatem żądanie zapłaty wynagrodzenia stoi w sprzeczności z art. 8 k.p. Z tych przyczyn Sąd odwoławczy orzekł z mocy art. 386 § 1 k.p.c.

Skargę kasacyjną złożył pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości i zarzucając naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 8 k.p. przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że działania powoda i jego przełożonego - w zakresie zmiany umowy o pracę z umowy na czas nieokreślony na umowę na czas określony, bez możliwości wypowiedzenia - stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego oraz nie podlega ochronie w sytuacji, gdy okoliczność zmiany umowy nie wpływa na dodatek funkcyjny, skoro ów jako składnik wynagrodzenia, podlegający przepisom art. 42 k.p. stanowił gratyfikację za dodatkowe czynności pracownika związane z pełnieniem funkcji.

W ocenie skarżącego sam fakt pozbawienia statusu kanclerza nie oznacza automatycznego pozbawienia prawa do dodatku funkcyjnego. Zatem pracodawca powinien dokonać wypowiedzenia zmieniającego w tej mierze.

Mając na uwadze powyższe, skarżący domagał się uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie operuje uzasadnionymi podstawami. Zasadniczy problem w sprawie sprowadza się do wyjaśnienia charakteru dodatku funkcyjnego, jaki przysługiwał powodowi. Jego stanowisko jest czytelne. Domaga się zasądzenia spornego świadczenia za okres od kwietnia do czerwca 2015 r., mimo że z dniem 28 marca 2015 r. został odwołany z funkcji kanclerza pozwanej jednostki. Przedmiotowe stanowisko zostało poprzedzone następującą sekwencją zdarzeń. Powód, zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w porozumieniu z rektorem zmodyfikował – aneksem z dnia 10 marca 2015 r. – warunki zatrudnienia, to jest określił, że łączy go z uczelnią umowa o pracę na czas określony, a strony nie są uprawnione do jej uprzedniego rozwiązania za wypowiedzeniem. Tego rodzaju splot zachowań – w ocenie Sądu Okręgowego – uzasadnia zastosowanie klauzuli z art. 8 k.p. Rekonstrukcja stanowiska skarżącego i poglądu Sądu Okręgowego skłania do szerszej refleksji, dotyczącej zasad wynagradzania pracowników uczelni wyższych.

Sposoby unormowania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń dla pracowników uczelni są zróżnicowane. W myśl ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1842 ze zm., dalej ustawa) w stosunku do pracowników naukowych przyjęto regułę blankietową, przez regulację w drodze rozporządzenia wykonawczego, choć z tendencją do przesunięcia jej na szczebel układowy (np. art. 151 ust. 1 ustawy). Natomiast w przypadku uczelni niepublicznych (taki status ma pozwana szkoła) dominuje preferencja umownego ukształtowania składników wynagrodzenia.

Tytułem poszerzenia dyskursu prawnego, warto przyjrzeć się regulacji wynikającej z przepisów rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 11 grudnia 2013 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej (Dz.U. z 2013 r., poz. 1571, dalej rozporządzenie). Z jego treści wynika, że właściwy minister określał: (-) wysokość minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego; (-) wysokość i warunki

przyznawania innych składników wynagrodzenia: wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe, dodatkowego wynagrodzenia, dodatków do wynagrodzenia, premii, równoważnika pieniężnego w zamian za wyżywienie, zwanego dalej "równoważnikiem pieniężnym; (-) jak również przypadki, w których nauczyciel akademicki traci prawo do przyznanego dodatku funkcyjnego. Rozwinięcie zasad dotyczących dodatku funkcyjnego miało miejsce w § 15 rozporządzenia, zgodnie z którym dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia zatrudnienia na stanowiskach (np. kanclerza, kvestora) do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie zatrudnienia lub wykonywania czynności. Dalej przewidziano, że pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres trzech miesięcy. W końcu dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.

Z omówionego rozporządzenia wynika klarowna reguła, że dodatek funkcyjny – w przypadku nauczycieli akademickich – należy się wyłącznie pracownikom, którzy zajmują określone stanowiska kierownicze. W orzecznictwie zarysowała się linia, według której nałożenie na pracownika dodatkowych obowiązków, zwłaszcza objętych określonym w umowie o pracę rodzajem pracy, nie uprawnia do dodatkowego wynagrodzenia za pracę, jeżeli takiego wynagrodzenia nie przewidują przepisy płacowe, a praca może być wykonana w normalnym czasie pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 12 stycznia 1998 r., I PKN 461/97, OSNAPIUS 1998 nr 22, poz. 657; 6 czerwca 1980 r., I PR 47/80, LEX nr 14533). *A contrario*, jeżeli dodatek do wynagrodzenia został przewidziany w związku z przydzieleniem dodatkowych zadań, to jest on ściśle związany z nadwymiarowym zakresem obowiązków. Prawo do niego ustaje wraz z ich zniesieniem.

Powracając, do ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych, które jak wiadomo wiążą Sąd Najwyższy (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.) konieczna jest ocena statutu pozwanej jednostki. W momencie przyznania dodatku funkcyjnego powodowi obowiązywał statut z dnia 6 listopada 2012 r. W § 11 pkt 1 do organów uczelni zaliczał kanclerza, którego powołuje Założyciel na wniosek rektora, po zasięgnięciu opinii senatu. W sprawie sporne już nie jest, że wspomniane powołanie nie kreuje

stosunku pracy w myśl art. 68 k.p., co też trafnie i kompletnie wyjaśnił Sąd Okręgowy. Kadencja organu uczelni trwa 4 lata. Dodatkowo, z obowiązującego u pozwanego regulaminu wynagradzania (§ 5) wynika, że wynagrodzenie pracownika uczelni obejmuje dodatek funkcyjny (dla osób pełniących funkcję). Krótko mówiąc, sporny element wynagrodzenia jest powiązany z pełnieniem funkcji, a nie z samym zachowaniem statusu pracownika uczelni niepublicznej. W pozostałym zakresie statut, regulamin wynagradzania nie regulował kwestii związanych z dodatkiem funkcyjnym. Stąd punktem odniesienia jest treść § 47 ust. 2 statutu, zgodnie z którym w sprawach nieuregulowanych mają zastosowanie przepisy ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym. Symetryczne rozstrzygnięcie powstałego sporu prowadzi do wniosku, że powodowi przysługiwał dodatek funkcyjny od pierwszego dnia powierzenia funkcji kanclerza do ostatniego dnia miesiąca jej sprawowania, to jest do dnia 31 marca 2015 r. Jak wynika z ustaleń Sądów *a meriti* za czas sprawowania funkcji powód otrzymał dodatek funkcyjny w prawidłowej wysokości, uregulowanej w załączniku nr 2 do regulaminu wynagrodzenia (Tabela B, poz. 3). Zatem odwołanie skarżącego z funkcji kanclerza prowadzi do utraty prawa do dodatku funkcyjnego. Jednocześnie tego rodzaju czynność nie ingeruje w umowny status nauczyciela akademickiego i konsensualne strefy stosunku pracy.

Omówiony model wykładni prawa pozostaje w zgodzie z poglądami judykatury. W uchwale Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., III ZP 2/99 (OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 213 z glosą A. Dubowik, OSP 2000 nr 6, poz. 99) wskazano, że prokuratorowi prokuratury apelacyjnej, któremu powierzono funkcję rzecznika prasowego, dodatek funkcyjny przewidziany w § 5 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 14 marca 1994 r. w sprawie wynagrodzeń prokuratorów oraz asesorów i aplikantów prokuratury (Dz.U. Nr 36, poz. 136) przysługuje w okresie sprawowania tej funkcji. Z kolei w uchwale z dnia 8 lipca 2008 r., I PZP 3/08 (OSNP 2009 nr 1-2, poz. 1 z glosą P. Kucharskiego, OSP 2009 nr 5, poz. 59) rozstrzygnięto zagadnienie dodatku funkcyjnego w stosunku do nauczycieli przedszkoli, będących wychowawcami klas, w rozumieniu § 5 pkt 2 lit. a rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli.



W ten sposób z pola widzenia wymyka się zagadnienie nadużycia klauzul generalnych, o których mowa w art. 8 k.p., bowiem wspomniana podstawa nie stanowi osi rozstrzygnięcia w sprawie. Wyrok Sądu Okręgowego odpowiada prawu, choć ciężar argumentacji winien być skierowany na inne tory. Na marginesie tylko należy dodać, że zastosowanie art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2012 r., I PK 88/11, LEX nr 1129308 i szeroko przytoczone w nim wcześniejsze orzecznictwo).

O wiele bardziej interesująco przedstawia się zagadnienie poruszone w skardze dodatkowo, a mianowicie problem czy dodatek funkcyjny stał się elementem wynagrodzenia zasadniczego i winien być, stosownie do art. 42 k.p., wypowiedziany. Jednak mankamentem skargi jest zaniechanie rozwinięcia tego toku wnioskowania i pominięcie dorobku dotychczasowej judykatury i doktryny. Pojęcie wynagrodzenia za pracę nie jest jednolite. Poza wynagrodzeniem zasadniczym może obejmować: funkcyjny, stażowy, jak również dodatek za pracę szkodliwą dla zdrowia, czy inne dodatki stałe bowiem, dodatkowe składniki wynagrodzenia mają charakter wynagrodzenia normalnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1986 r., I PRN 40/86, OSNCP 1987 nr 9, poz. 140 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2012 r., I PK 156/11, LEX nr 1215264). W doktrynie tak ujęte sformułowanie „normalnego wynagrodzenia” zostało poddane krytyce, bowiem nie może ono być postrzegane wyłącznie w oparciu o kryterium stałości składnika wynagrodzenia (zob. A. Kijowski, Pojęcie normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w: Prawo pracy po zmianach, red. K. Rączka, Warszawa 1997, s. 273-276).

Syntetycznie rzecz ujmując, charakter prawny dodatku funkcyjnego jest różny w zależności od podstaw prawnych zatrudnienia. W typologii składników płacy doktryna odróżnia zresztą dodatki (stawkowe) oraz tzw. dopłaty, czyli dodatki niestawkowe. Roszczenia o dodatki stawkowe są nabywane wprawdzie pod warunkiem zajścia, uzasadniających to, szczególnych okoliczności, ale na tych samych zasadach, co z tytułu płacy zasadniczej. Dodatki stawkowe są więc tak ściśle związane z płacą, że mogłyby zostać włączone do jej stawki. Natomiast

roszczenie z tytułu dopłaty pracownik nabywa przez wykonanie czynności dodatkowych lub ubocznych wobec zasadniczego toku pracy, a więc niejako od przypadku do przypadku (Z. Góral [red.] Wynagrodzenie za pracę, LEX 2014; M. Świącicki: Prawo wynagrodzenia za pracę, PWN, Warszawa 1963, s. 46-47).

Jeżeli strony stosunku pracy, zawierając umowę o pracę przewidywały i ułożyły rodzaj pracy, sposób wynagrodzenia, który uprawniał do otrzymania dodatku funkcyjnego, to pozbawienie pracownika tego elementu wynagrodzenia za pracę jest dopuszczalne przez jednostronne czynności pracodawcy. Na gruncie przepisów Kodeksu pracy wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, o którym mowa w art. 81 § 1-3, art. 134 § 1 i art. 144 § 2 k.p., obejmuje oprócz wynagrodzenia zasadniczego również dodatek funkcyjny (por. uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86, OSNC1987 nr 8, poz. 106).

Stąd wynika, że dodatek funkcyjny jako dodatek stawkowy, może być jak najbardziej związany z płacą zasadniczą, o ile faktycznie stanowi zwiększenie jej stawki a jest powiązany z charakterem i rodzajem pracy. Ma to miejsce w razie zajmowania stanowiska przewidzianego w podstawowej strukturze pracowniczego zatrudnienia (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 1994 r., I PZP 51/94, OSNP 1995 nr 10, poz. 121 i podaną tam literaturę).

Natomiast takiego charakteru nie ma dodatek funkcyjny kanclerza uczelni niepublicznej, będący dopłatą za spełnianie przez niego dodatkowych czynności związanych z piastowaniem stanowiska organu uczelni. Ubocznie wspomnieć należy, że zgodnie z obowiązującym u pozwanego statutem (z 2012 r.) do obowiązków kanclerza należało kierowanie administracją i gospodarką jednostki. Kanclerza powoływał (i odwoływał) Założyciel, na wniosek rektora, po zasięgnięciu opinii Senatu. Kadencja organów uczelni trwa cztery lata (od 1 września roku wyboru do 31 sierpnia roku, w którym kadencja upływa). Przedstawiony zarys obowiązków kanclerza nie mieści się w sferze zakresu umówionej pracy nauczyciela akademickiego, a wręcz przeciwnie jest od niej oderwany. Stąd rysuje się wyraźny argument, że sporny dodatek był związany wyłącznie z wykonywaniem funkcji kierowniczych. Ów dodatek rekompensował zwiększoną odpowiedzialność w sferze ustrojowej (organ uczelni, powołany przez inny podmiot niż podmiot

zatrudniający). Zatem sporne świadczenie ma w tym wypadku inny cel i funkcje. Oznacza to, że w razie odwołania z tej funkcji nie zachodzi konieczność uprzedniego wypowiedzenia warunków płacy. W takim razie rodzaj zatrudnienia (umowa o pracę na czas nieokreślony albo określony) ma wtórne znaczenie, gdyż dokonana przez organ założycielski interwencja nie jest skierowana na substrat umówionego wynagrodzenia za pracę, lecz stanowi wyraz uprawnień do powierzania organów uczelni swobodnie wybranemu podmiotowi.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398<sup>15</sup> k.p.c. i art. 98 § 1 k.p.c.

kc