

Sygn. akt IV P 610/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 grudnia 2015 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Rafał Jerka
Protokolant:	sekr. sądowy Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu w dniu 16 grudnia 2015 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa Z. L.

przeciwko Wyższej Szkole (...) w O.

o dodatek funkcyjny

I. zasądza od pozwanego na rzecz powoda Z. L. tytułem wynagrodzenia kwotę 13 500 (trzydzieści tysięcy pięćset) złotych wraz z ustawowymi odsetkami od kwot i za okresy:

- od kwoty 4500zł od dnia 01 maja 2015r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 4500zł od dnia 01 czerwca 2015r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 4500zł od dnia 01 lipca 2015r. do dnia zapłaty.

II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1800(jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu

III. zasądza od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w (...)) kwotę 675 (sześćset siedemdziesiąt pięć) złotych tytułem opłaty sądowej.

IV P 610/15

## UZASADNIENIE

Powód Z. L. w pozwie skierowanym przeciwko Wyższej Szkole (...) w O. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 13 500 zł tytułem wynagrodzenia. W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż zatrudniony jest u strony pozwanej na stanowisku nauczyciela akademickiego – pracownika naukowo – dydaktycznego. W dniu 27 sierpnia 2014 r. został powołany na funkcję rektora pozwanej w związku z czym przyznano mu dodatek funkcyjny w wysokości 4500 zł. W dniu 28 marca 2014 r. powód został odwołany z funkcji rektora z dniem 31 marca 2015 r. Pracodawca po dokonanych odwołaniu nie wypowiedział mu warunków pracy i płacy w zakresie stanowiska oraz dodatku funkcyjnego stąd żądanie zasądzenie spornej kwoty.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie roszczenia w całości. W uzasadnieniu wskazano iż powoda z uczelnią łączyły dwa stosunki prawne - jeden w oparciu o umowę o prace na stanowisku nauczyciela akademickiego –

profesora, drugi zaś odrębny nie związany z umową o pracę na stanowisku rektora. Odwołanie ze stanowiska rektora skutkuje brakiem podstaw do wypłaty dodatku funkcyjnego a zatem nie należy mu się sporne świadczenie.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód Z. L. od dnia 1 września 2014 r. zatrudniony jest u pozwanej w oparciu o umowę o pracę na stanowisku profesora zwyczajnego w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 27 sierpnia 2014 r. został powołany na stanowisko rektora pozwanej w związku z czym przyznano mu dodatek funkcyjny w wysokości 4500 zł.

W dniu 28 marca 2014 r. powód został odwołany z funkcji rektora z dniem 31 marca 2015 r

( bezsporne )

### **Sąd zważył co następuje:**

Roszczenie powoda w ocenie Sądu zasługuje na uwzględnienie.

Stan faktyczny między stronami był bezsporny a osią sporu jest ocena prawna czynności w postaci „ powołania „ i „odwołania „ powoda z funkcji rektora co z kolei ma przesądzające znaczenie w zakresie zasadności bądź bezzasadności zgłoszonych przez niego roszczeń.

Pełnomocnik pozwanego zdaje się przedstawiać stanowisko zgodnie z którym powoda wiązały z uczelnią dwa równoległe i niezależnie od siebie stosunki prawne, jeden w oparciu o umowę o pracę na stanowisku nauczyciela akademickiego a drugi stosunek ( pracy ) z powołania na stanowisku rektora. Skoro powód został skutecznie „odwołany „ z funkcji rektora to pozwany argumentuje iż nie przysługuje mu od dnia odwołania związany z tą funkcją dodatek funkcyjny. Warto wspomnieć iż zaprezentowana tutaj argumentacja jest „intuicyjna „ bez odwołania się do głosów doktryny i judykatury co jest zabiegiem niezbędnym w przypadku rozstrzygnięciu kwestii prawnych wywołujących kontrowersje.

Wstępnie wykluczyć należy, iż powód pełnił funkcję rektora w oparciu o stosunek pracy z powołania.

W myśl art. 68 k.p. powołanie - rozumiane jako władczy akt pracodawcy prowadzący do nawiązania indywidualnego stosunku pracy - jest jedną z podstaw nawiązania stosunku pracy w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Nie zawsze jednak użycie w odrębnych przepisach słowa „**powołuje**” oznacza, że mamy do czynienia z powołaniem będącym podstawą nawiązania stosunku pracy. W orzecznictwie wielokrotnie podkreślano, że ustawodawca nie zachowuje należytej dbałości w używaniu ustawowych sformułowań i zdarza się, że użycie słowa „powołanie” oznacza jedynie powierzenie stanowiska bądź funkcji, a nie prowadzi do nawiązania na tej podstawie stosunku pracy ( por. wyrok SN z dnia z dnia 19 stycznia 2000 r. I PKN 480/99OSNP 2001/10/349, z dnia 13 października 1998 r. I PKN 345/98OSNP 1999/22/719, wyrok SN z dnia z dnia 7 września 2005 r. II PK 290/04 OSNP 2006/13-14/206, wyrok SN dnia 26 lipca 2011 r. I PK 23/11 OSNP 20-1/19-20/236 )

W konsekwencji w rzeczywistości normatywnej mamy do czynienia z powołaniem w dwóch znaczeniach. Po pierwsze jako z podstawą nawiązania stosunku pracy z powołania – art. 68 k.p i jest to tzw. **powołanie właściwe**. Po drugie z powołaniem które określane jest w doktrynie ( A. B. Zatrudnienie i ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego. LexisNexis 2014 ) jak i orzecznictwie ( por. wyrok SN dnia 26 lipca 2011 r. I PK 23/11 OSNP 20-1/19-20/236 ) jako tzw. **powołanie pozorne**. Z instytucja powołania pozornego mamy do czynienia w sytuacji, gdy termin języka prawnego "powołanie" używany jest w oderwaniu od fazy nawiązania stosunku pracy w odniesieniu do pracowników już zatrudnionych u danego pracodawcy na innej podstawie niż powołanie. Powołanie oznacza wówczas jedynie powierzenia pracownikowi określonej funkcji, najczęściej kierowniczej. Dochodzi wtedy do modyfikacji treści stosunku pracy w zakresie obowiązków (i ewentualnie uprawnień płacowych), która nie powoduje przekształcenia się stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę lub mianowania w stosunek

pracy z powołania. Jeżeli pracownik zostanie odwołany z funkcji, nadal będzie pozostawał zatrudniony w ramach dotychczasowego stosunku pracy, który pod względem treści odzyska kształt sprzed powierzenia mu tej funkcji, co może łączyć się z utratą uprawnień płacowych związanych z jej pełnieniem (A. D.: Powołanie jako podstawa nawiązania stosunku pracy a reforma prawa pracy, PiZS 2004 nr 6, s. 8). Co istotne przy powołaniu właściwym umowa o pracę przekształciłaby się w stosunek pracy z powołania, a odwołanie oznaczałoby zakończenie stosunku zatrudnienia, a nie jego kolejną modyfikację. Przy powołaniu pozornym nie dochodzi do rozwiązania stosunku pracy, lecz do zmiany obowiązków i stąd stosowane są do powołania pozornego w judykaturze - w zakresie roszczeń - **per analogiam** zasady dotyczące wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.)

Wracając do głównego nurtu rozważań zauważyć należy, iż zgodnie z art. 118 ust. 1 z dnia 27 lipca 2005 r. prawo o szkolnictwie wyższym „nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim następuje na podstawie mianowania albo umowy o pracę„. Z kolei zgodnie z art. 135 ust. 1 tejże ustawy „Pracownicy uczelni niebędący nauczycielami akademickimi są zatrudniani na podstawie umowy o pracę„. W konsekwencji ustawa przewiduje nawiązania stosunku pracy jedynie w oparciu o umowę o pracę bądź mianowanie. W konsekwencji wykluczone jest twierdzenie iż w oparciu o regulacje tejże ustawy możliwe jest nawiązanie stosunku pracy z powołania. Nic nie zmienia w tej kwestii regulacja art. 72 ust. 2a w myśl której „sposób powołania rektora, szczegółowe wymagania kwalifikacyjne, jakie musi spełniać kandydat na rektora oraz warunki i tryb przeprowadzania konkursu określa statut. „ skoro regulacja ta do kompetencji organu tworzącego statut uczelni niepublicznej powierza **tryb wyłonienia rektora** a przepis ten w ogóle nie rozstrzyga o podstawie zatrudnienia rektora ( umowa o pracę, stosunek pracy z powołania, mianowania por. Komentarz do art.72 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym Hubert Izdebski, Jan Zieliński przypis nr. 7 LEX Omega ). Co więcej zachowało aktualność na tle aktualnego stanu prawnego orzecznictwo zapadłe na tle poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 26 czerwca 1997 r. o wyższych szkołach zawodowych w myśl którego „ Stosunek pracy rektora niepaństwowej wyższej szkoły zawodowej nie nawiązuje się na podstawie powołania „( wyrok SN z dnia 16 kwietnia 2003 r. I PK 92/02 OSNP 2004/15/261 ) oraz „Przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1997 r. o wyższych szkołach zawodowych (Dz. U. Nr 96, poz. 590 ze zm.) nie przewidują możliwości wprowadzenia w statucie uczelni powołania jako podstawy nawiązania stosunku pracy (art. 68 § 1 k.p.)” ( wyrok SN z dnia 7 września 2005 r. II PK 290/04 OSNP 2006/13-14/206 )

Konkludując stwierdzić należy, iż „powołanie „ powoła na funkcje rektora skutkowało jedynie modyfikacją łączącego strony wcześniej stosunku pracy na stanowisku nauczyciela akademickiego. W związku z „ powołaniem „ zmianie uległy zarówno warunki pracy ( powierzenie dodatkowych obowiązków związanych z funkcją rektora ) jak i warunki płacowe ( podwyższono wynagrodzenia o dodatek funkcyjny w kwocie 4500 zł ). Zatem w związku z „ powołaniem „ powoła na stanowisko rektora nie doszło do przekształcenia łączącego strony stosunku pracy z umowy o pracę na stosunek pracy z powołania ani alternatywnie nie doszło do powstania nowej więzi prawnej ( obok istniejącego stosunku pracy na stanowisku nauczyciela akademickiego ) stosunku pracy z powołania na stanowisku rektora . Doszło jedynie do modyfikacji ( zmiany warunków pracy i płacy ) istniejącego wcześniej stosunku pracy. Na taką sekwencję zdarzeń wskazuje też analiza zgromadzonej dokumentacji pracowniczej skoro w związku z „ powołaniem „ powoła na stanowisko rektora nie nawiązano nowego stosunku pracy ( z powołania ) ani nie zmieniono wcześniej łączącego strony stosunku pracy a jedynie **przyznano dodatek funkcyjny** ( akta osobowe uchwała(...) (...) z dnia 27.08.2014 r. ). Także w porozumieniu zmieniającym umowy o pracę z dnia 14.03.2015 r. ( akta osobowe ) dodatek funkcyjny był traktowany jako jeden z elementów wynagrodzenia łączącego strony jednego stosunku pracy.

W konsekwencji jak zostało to wcześniej wyraźnie zaznaczone przy powołaniu ( odwołaniu ) pozornym dochodzi do zmiany obowiązków i stąd stosowane są do powołania ( odwołania ) pozornego w judykaturze - w zakresie roszczeń - **per analogiam** stosuje się zasady dotyczące wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.) ( por. teza pierwsza wyroku SN z dnia 26 lipca 2011 r. I PK 23/11 OSNP 2012/19-20/236 ). Skoro zatem w takiej sytuacji stosuje się art. 42 k.p. to konsekwentnie nie może dojść do modyfikacji warunków płacy „ z dnia na dzień „ ( wyjątek może dotyczyć zgodnego porozumienia stron zmieniającego warunki płacy ) ale zmiana ta musi zostać zainicjowana czynnością pracodawcy zmieniającą warunki płacy tj. wypowiedzeniem zmieniającym **z zachowaniem okresu wypowiedzenia**. Skoro pozwany pracodawca nie zachował okresu wypowiedzenia to powodowi należy się

wynagrodzenie ( różnica wynagrodzenia ) za ten okres ( w przypadku powoda okres wypowiedzenia był 3-miesięczny ) o czym orzeczono jak w pkt I sentencji orzeczenia. O kosztach orzeczono jak w pkt II wyroku. O kosztach sądowym zaś w myśl pkt III wyroku.

SSR Rafał Jerka