



Michał Jędrzejczyk

Dualizm zatrudnienia w instytutach naukowych a ograniczenia wynikające z ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi

Dualism of Employment in Scientific Institutes and Restrictions Resulting from the Act on Remuneration of Persons Managing Certain Legal Entities

Wprowadzenie

Ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (tekst jedn. Dz. U. z 2019 r. poz. 2136, dalej: u.w.o.k.), zwana także ustawą kominową, praktycznie od samego początku jej wejścia w życie zyskała sobie – zarówno w judykaturze, jak i w jurysprudencji – złą sławę związaną głównie z prawidłowym jej stosowaniem (Rzetecka-Gil, 2015, s. 408).

W sposób szczególnie kwestia ta odnosić się może do osób, które pełnią funkcje dyrektorów lub ich zastępców w instytutach naukowych, w stosunku do których występować może tzw. dualizm zatrudnienia polegający na świadczeniu pracy związanej z zarządzaniem instytutem naukowym oraz z prowadzoną w ramach instytutu „działalnością naukową” (Wyrok SR dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie, 2018, IV P 1179/17/N; Wyrok SR dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie, 2019, IV P 835/18/N; Wyrok SR dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie, 2019, IV P 836/18/N). W przypadku zaakceptowania takiego podziału świadczenia powstaje wątpliwość, czy pobieranie wynagrodzenia związane z prowadzoną działalnością naukową również podlega ograniczeniom limitującym jego wysokość zgodnie z ustawą o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi.

Przyjęcie stanowiska, że ograniczeniom wynikającym z przywołanej ustawy podlegają wyłącznie te składniki wynagrodzenia, które są bezpośrednio związane z wykonywaniem zatrudnienia, tj. świadczeniem pracy związanej z zarządzaniem, to ewentualne wypłacenie wynagrodzenia za pracę *stricte* naukową lub wypłacenie

premier regulaminowej odnoszącej się do świadczenia pracy naukowej nie podlegałyby ograniczeniom wynikającym z ustawy o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi.

W niniejszym artykule podjęto zatem próbę odpowiedzi na pytanie, czy ograniczeniom wynikającym ze wskazanej ustawy podlegają wyłącznie te składniki wynagrodzenia, które są bezpośrednio związane z wykonywaniem świadczenia pracy polegającej na kierowaniu jednostkami organizacyjnymi, w tym w szczególności instytucjami naukowymi, czy również świadczenia wypłacane w ramach pracy naukowej.

1. *Ratio legis* ustawy o wynagradzaniu

Za *ratio legis* ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi uznać należy potrzebę ograniczenia dowolności kształtowania wynagradzania osób kierujących podmiotami sektora publicznego. Zgodnie z tym powszechnie akceptowalnym poglądem celem ustawy było narzucenie górnych granic wysokości wynagrodzeń przysługujących osobom, które piastują niektóre stanowiska kierownicze w podmiotach zaliczanych do szeroko pojętego sektora publicznego (Gazda, Adamus, 2017). Za takim stanowiskiem przemawiały także poszczególne uzasadnienia projektów ustaw, które wskazują na potrzebę ograniczenia wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w ustawie o wynagradzaniu, podkreślały m.in. konieczność:

[...] doprowadzenia do sytuacji, gdzie przy wyznaczaniu uposażeń osób zaufania publicznego, kierowników przedsiębiorstw należących do państwa lub samorządu terytorialnego, jednostek budżetowych etc., zostanie zachowany pewien umiar,

[...] doprowadzenia to takiej sytuacji, gdzie mechanizm regulacji uposażeń osób będących adresatami ustawy, będzie jasny i nie będzie wzbudzał wśród opinii publicznej podejrzeń o funkcjonowanie niejasnych i nie do końca prawidłowych kryteriów określania wysokości tych świadczeń,

[...] budowania autorytetu wszystkich instytucji mających związek z sektorem publicznym w Polsce, w konsekwencji autorytetu Państwa Polskiego, co będzie sprzyjać kształtowaniu się większego poszanowania prawa i instytucji publicznych przez obywateli RP (Uzasadnienie do projektu ustawy o uposażeniach, 1999, druk sejmowy nr 973).

W uzasadnieniach podkreślono również dążenie do realizacji „oczekiwań społecznych”, które zostały podyktowane „względnymi ekonomicznymi” (Uzasadnienie do Senackiego projektu ustawy o zmianie ustawy o przedsiębiorstwach państwowych, 1999, druk nr 1010). Ponadto wskazano: „Znaczny rozrzew pomiędzy wysokością dochodów osób zajmujących stanowiska w administracji rządowej i samorządowej a dochodami tzw. przeciętnych obywateli staje się zarzewiem niepokojów społecznych; narusza też poczucie sprawiedliwości społecznej” (Uzasadnienie do poselskiego projektu ustawy o ograniczeniu dochodów, 1999, druk sejmowy nr 963).

Również judykatura, odnosząc się do celu wprowadzenia ww. przepisów, wskazywała, że celem ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi jest m.in. ograniczenie wysokości wynagrodzenia członków zarządów spółek publicznych dla uniknięcia patologii, która zdarzała się w praktyce wynagradzania osób kierujących takimi spółkami, a także, aby w różnych formach wykraczających poza wyraźnie określone w ustawie nie zwiększać uposażeń tych osób (Wyrok SN, 2011, I PK 22/11).

Mimo iż po wejściu w życie ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi wróżono jej rychłe uchylenie w związku z licznymi problemami wynikającymi z procesu jej wykładni (Rzetecka-Gil, 2015), a niekiedy wręcz przyjęte regulacje oceniano jako „[...] wytwór polityków chcących pokazać wyborcom iluzję sprawiedliwości społecznej, której i tak nie ma” (Sadowski, 2012), to należy się zgodzić ze stanowiskiem, iż wprowadzenie ograniczeń limitujących maksymalny poziom wynagrodzenia w sposób skuteczny przyczyniło się do eliminacji nieproporcjonalnych i wygórowanych uposażeń osób zajmujących funkcje w jednostkach szeroko pojętego sektora finansów publicznych (Gazda, Adamus, 2017).

2. Zasady ograniczające wysokość wynagradzania

Zgodnie z art. 1 pkt 2 u.w.o.k. ma ona zastosowanie do państwowych jednostek organizacyjnych posiadających osobowość prawną, które nie są jednocześnie podmiotami, o których mowa w art. 8 pkt 8, 9 i 17, oraz nie są szkołami wyższymi. Ponadto ustawa, stosownie do art. 2 pkt 1 i 2 u.w.o.k., ma także zastosowanie do kierowników jednostek organizacyjnych wymienionych w art. 1 pkt 1–3, 8–10, 12 i 17, w szczególności dyrektorów, prezesów, tymczasowych kierowników, zarządców komisarycznych i osób zarządzających na podstawie umów cywilnoprawnych; do zastępców kierowników jednostek organizacyjnych

wymienionych w art. 1 pkt 1–3, 8–10, 12 i 17, w szczególności zastępców dyrektorów i wiceprezesów.

Należy zaznaczyć, że sam fakt podjęcia zatrudnienia lub rozpoczęcia pełnienia funkcji w podmiotach wymienionych w art. 1 u.w.o.k. nie oznacza, że wynagrodzenie musi być limitowane. Przepis art. 2 u.w.o.k. w sposób wyczerpujący określa krąg osób, których wynagrodzenie podlega powyższym regulacjom. Trzeba się bowiem zgodzić ze stanowiskiem, że ustawodawca dąży do ustanowienia górnych granic dla kadr zarządzających najwyższego szczebla, których zarobki są zazwyczaj najwyższe (Gazda, Adamus, 2017). Charakter wykonywanych czynności – nie podstawa prawna ich wykonywania czy nazwa stanowiska – będzie miał znaczenie dla uznania, że dana osoba pełni funkcję wskazaną w art. 2 u.w.o.k. W tym zakresie należy podzielić pogląd, iż ustawa o wynagradzaniu nie ma zastosowania wobec osoby, która zajmuje stanowisko dyrektora, ale nie wykonuje czynności kierownika jednostki organizacyjnej (Wyrok SN, 2007, II PK 12/07). Dlatego też każdorazowe zastosowanie ustawy o wynagradzaniu musi zostać poprzedzone badaniem *a casu ad casum*, a nie następować automatycznie (Gazda, Adamus, 2017).

Wysokość wynagrodzenia osób kierujących instytucjami naukowymi (zgodnie z art. 8 pkt 1 u.w.o.k.) może wynieść maksymalnie sześciokrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego (dla 2024 r. maksymalna kwota wynagrodzenia wyniesie 46 605,66 zł miesięcznie – zgodnie z Obwieszczeniem Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 22 stycznia 2024 r. w sprawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2023 r., Dz. Urz. Głównego Urzędu Statystycznego z 2024 r. poz. 1). Zgodnie z art. 6 ust. 1 u.w.o.k. organem właściwym do ustalenia wynagrodzenia miesięcznego dyrektorów instytucji naukowych jest m.in. organ, który utworzył lub nadzoruje dany podmiot albo któremu ten podmiot podlega.

W zależności od osiągniętych wyników finansowych lub stopnia realizacji innych zadań osobom, o których mowa w art. 2 pkt 1–4 i 10 u.w.o.k., może być przyznana nagroda roczna, jeżeli zajmowały one swoje stanowisko przez cały rok obrotowy i w tym okresie nie naruszyły swoich obowiązków w sposób powodujący wymierzenie kary z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników, kary za naruszenie dyscypliny finansów publicznych lub kary dyscyplinarnej albo z którym nie rozwiązano umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy lub nie rozwiązano umowy o zarządzanie, albo którego nie odwołano z zajmowanego

stanowiska z przyczyn stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Ostatecznie maksymalna wartość świadczeń dodatkowych przyznanych w ciągu roku osobom, o których mowa w art. 2 pkt 1–4 i 10 u.w.o.k., nie może przekroczyć dwunastokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjętego dla ustalenia wynagrodzenia miesięcznego tych osób.

Zgodnie z art. 5 ust. 1 i 4 u.w.o.k. osobom wskazanym powyżej niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy lub rodzaju umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę zatrudnienia przysługuje wyłącznie wynagrodzenie miesięczne, a ilekroć w ustawie jest mowa o zatrudnieniu, rozumie się przez to świadczenie pracy lub usług związanych z zarządzaniem na rzecz podmiotu, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy lub rodzaju i treści umowy cywilnoprawnej zawartej z taką osobą.

Artykuł 5 u.w.o.k. określa, jakie rodzaje składników płacowych przysługują oraz mogą zostać przyznane podmiotom objętym zakresem ustawy. Ponadto odczytywany w całości art. 5 u.w.o.k. oznacza, że ograniczeniu (przewidzianemu w art. 5 ust. 1) podlegają tylko te świadczenia z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, które należą do kategorii wynagrodzenia za pracę, a nie wszystkie świadczenia przysługujące ze stosunku pracy na podstawie prawa wewnątrzskładowego lub innych odrębnych przepisów, a więc także te, którym charakteru wynagrodzenia nie można przypisać (np. odprawa emerytalna, która nie ma charakteru wynagrodzeniowego).

Jednocześnie w art. 5 ust. 4 u.w.o.k. nie chodzi o zdefiniowanie zatrudnienia jako faktycznego świadczenia (wykonywania) pracy, ale o sprecyzowanie, że w rozumieniu przepisów ustawy zatrudnieniem osób zajmujących stanowiska lub pełniących funkcje zgodnie z art. 2 u.w.o.k. jest pozostawanie przez te osoby w stosunku pracy lub w stosunku prawnym nawiązanym na podstawie umowy cywilnoprawnej (Wyrok SN, 2009, II PK 109/09). Dlatego też ustawa o wynagradzaniu nie reguluje podstaw nawiązania stosunku pracy czy umowy cywilnoprawnej, ponieważ kwestie te są unormowane przez przepisy szczególne. Przepisy ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi wprowadzają zatem jedynie regulacje w zakresie wynagradzania osób określonych w art. 2 u.w.o.k. Tym samym osoba decydująca się na objęcie stanowiska lub funkcji, która podlega rygorom ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, musi liczyć się z faktem, że jej stosunek pracy lub stosunek cywilnoprawny będzie limitowany ograniczeniami wynikającymi z tego aktu prawnego.

Osobom kierującym instytutem naukowym (zgodnie z art. 5 ust. 2 i 3 u.w.o.k.) mogą być przyznane świadczenia dodatkowe oraz nagroda roczna. Stosownie do art. 11 ust. 1 u.w.o.k. przez świadczenia dodatkowe należy rozumieć świadczenia z tytułu zatrudnienia, w tym: bytowe, socjalne, komunikacyjne, oraz ubezpieczenia majątkowe i osobowe – inne bądź wyższe niż ustalone w regulaminach wynagradzania, zakładowych i ponadzakładowych układach zbiorowych pracy oraz w odrębnych przepisach. Szczegółowy i zamknięty katalog świadczeń dodatkowych został określony w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi, oraz trybu ich przyznawania (tekst jedn. Dz. U. z 2023 r. poz. 54). Zgodnie z § 2 ust. 1–5 rozporządzenia z tytułu zatrudnienia mogą być przyznane świadczenia dodatkowe: nagroda jubileuszowa, odprawa pieniężna w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, zwrot częściowych kosztów użytkowania udostępnionego lokalu mieszkalnego, w tym mieszkania służbowego, świadczenia związane z korzystaniem z częściowo odpłatnych usług telekomunikacyjnych, świadczenia z tytułu dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego, majątkowego oraz osobowego. Jednocześnie, jak wynika z art. 11 ust. 2 u.w.o.k., maksymalna wysokość świadczeń dodatkowych przyznanych w ciągu roku osobom, o których mowa w art. 2 pkt 1–4 i 10 u.w.o.k., nie może przekroczyć dwunastokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjętego dla ustalenia wynagrodzenia miesięcznego tych osób.

Reasumując, należy stwierdzić, że obligatoryjnym składnikiem jest wynagrodzenie miesięczne, zaś fakultatywnym – świadczenia dodatkowe i nagroda roczna. Ustawa o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, posługując się terminem „wynagrodzenie miesięczne”, ogranicza się jedynie do wskazania okresowości (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, art. 85 § 1) jako fundamentalnej cechy tego rodzaju świadczenia (Wyrok SN 2013, II PK 164/12; Rzetecka-Gil, 2011b).

Także Kodeks pracy, pomimo posługiwania się pojęciem „wynagrodzenia za pracę”, nie zawiera legalnej definicji tego terminu. W tym zakresie przyjmuje się, że wynagrodzenie za pracę wywodzi się ze stosunku pracy, jest obowiązkowe, okresowe, posiada wartość majątkową, spełniane jest na rzecz pracownika w zamian za świadczenie pracy (szerzej zob. Florek, 2014, s. 193–194; Jaśkiewicz, Jackowiak, Piotrowski, 1980, s. 301; Zieliński, 1986, s. 284–285). Ponadto podnosi się, że wynagrodzenie za pracę ma charakter rozszczeniowy,

wypłacane jest periodycznie w terminach wyznaczonych przez prawo, ma też właściwości świadczenia wzajemnego i ekwiwalentnego (Seweryński, 1981). Na cechę tę zwrócono również uwagę w orzecznictwie (zob. Wyrok SN, 1997, I PKN 53/96).

Pomimo braku ustawowego określenia granic znaczenia „wynagrodzenia miesięcznego”, o którym mowa w ustawie o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, wydaje się, że pojęcie to należy postrzegać zgodnie z powszechnie akceptowalnym poglądem wskazującym, że jest to przede wszystkim świadczenie przysparzające, wypłacane w miesięcznym odstępie czasowym, należne pracownikowi od pracodawcy w związku z wykonaną pracą (Nowak, 2014; Seweryński, 1981). Przy czym wyraźne wyeksponowanie miesięcznego charakteru wynagrodzenia nie oznacza, że jeżeli dane świadczenie wypłacane jest w dłuższych odstępach czasowych niż miesiąc (np. co kwartał, co rok) to wyklucza to możliwość uznania go za wynagrodzenie w rozumieniu ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Gazda, Adamus, 2017).

Niewątpliwie osobom zaliczającym się do osób pełniących funkcję w rozumieniu art. 2 pkt 1 u.w.o.k. przysługuje wyłącznie wynagrodzenie miesięczne, świadczenia dodatkowe (bytowe, socjalne, komunikacyjne, ubezpieczeniowe oraz wynikające z rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów) oraz nagroda roczna (ewentualnie odprawa).

Należy uznać zatem, że ograniczeniom wynikającym z ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (zob. art. 5 u.w.o.k.) podlegają tylko te świadczenia z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, które należą do kategorii wynagrodzenia za pracę, a nie wszystkie świadczenia przysługujące ze stosunku pracy na podstawie prawa wewnątrzzakładowego lub innych odrębnych przepisów (zob. Wyrok SN, 2009, II PK109/09; glosa aprobusująca Rzetecka-Gil, 2011a). Dlatego też dane świadczenie może być przyznane podmiotom objętym zakresem ustawy jedynie w przypadku, gdy nie jest wynagrodzeniem za pracę i nie mieści się w zakresie regulacji ustawy, a w szczególności nie jest „świadczeniem dodatkowym” (Wyrok SN, 2006, I PK 290/05). Oznacza to, że w przypadku gdy pobierane świadczenia nie zostaną potraktowane – zgodnie z ustawą o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi – jako wynagrodzenie miesięczne (zob. art. 5 ust. 1 u.w.o.k.), świadczenie dodatkowe (zob. z art. 11 ust. 1 u.w.o.k.), nagroda roczna (zob. art. 10 u.w.o.k.) oraz odprawa (zob. art. 12 u.w.o.k.), dopiero wówczas takie świadczenie nie jest objęte ograniczeniami (limitami) wynikającymi z powyższej ustawy. Innymi słowy, tylko w sytuacji gdy dane świadczenie nie kwalifikuje się jako wynagrodzenie,

świadczenie dodatkowe, nagroda roczna (ewentualnie odprawa), to w świetle powyższej ustawy nie jest objęte wskazanymi w niej ograniczeniami.

Nie można zatem przyjąć, że ograniczeniom wynikającym z ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi podlegają wyłącznie te składniki wynagrodzenia, które są bezpośrednio związane z wykonywaniem zatrudnienia, tj. świadczenia pracy związanej z zarządzaniem instytutem naukowym, ponieważ takie rozumowanie przekreślałoby sens tych przepisów (zob. art. 5 u.w.o.k.). Przyjęcie stanowiska, iż ograniczeniom wynikającym z ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi nie podlegają składniki wynagrodzenia, które są związane ze świadczeniem pracy naukowej, oznaczałoby, że norma prawna zawarta w ustawie (zob. art. 5 u.w.o.k.) ma charakter czysto iluzoryczny i jest łatwa do obejścia poprzez podział wynagrodzenia na część związaną z zarządzaniem oraz na część dotyczącą wykonywania pracy naukowej, która wówczas, bez względu na wysokość, nie byłaby objęta ograniczeniami wynikającymi z ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. W konsekwencji należy się zgodzić ze stanowiskiem, że ustawa ta nie dokonuje podziału pracy kierowników i zastępców kierowników jednostek organizacyjnych (instytutów naukowych) na pracę związaną z zarządzaniem jednostką oraz na pracę naukową. Zasadniczym celem ustawy jest bowiem określenie zasad wynagrodzenia osób kierujących podmiotami sektora publicznego oraz ograniczenie dowolności kształtowania tych zasad, wysokości wynagrodzenia i innych świadczeń.

Zakończenie

Nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem, iż w celu wykazania braku przekroczenia limitu wynagrodzenia, o którym mowa w ustawie o wynagradzaniu (zob. art. 8 pkt 1 u.w.o.k.), można się odwołać do dualizmu zatrudnienia przez dyrektorów oraz ich zastępców w instytutach naukowych, którzy świadczą pracę związaną z zarządzaniem instytutem naukowym, jak też prowadzą działalność naukową, a w związku z tym wynagrodzenie związane z prowadzoną działalnością naukową nie podlega ograniczeniom wynikającym z ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi.

Warto podkreślić, że ustawodawca celowo posługuje się terminem „wynagrodzenia miesięcznego” (zob. art. 5 i art. 8 u.w.o.k.), a nie „wynagrodzenia zasadniczego”. Wynagrodzenie zasadnicze jest to wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszerogowania pracownika, które określa się stawką godzinową lub

miesięczną. Z kolei obok wynagrodzenia zasadniczego do elementów miesięcznego wynagrodzenia za pracę zalicza się różnego rodzaju dodatki, np. stażowy, funkcyjny. Jeśli ustawodawca wyłączyłby te dodatki z wynagrodzenia miesięcznego przysługującego pracownikom objętym ustawą o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, wówczas operowałby terminem „wynagrodzenie zasadnicze” (Wyrok SN, 2013, II PK 164/12). Dlatego też pogląd, iż świadczenie, które jest wypłacane jako ekwiwalent za pracę naukową, nie podlega ograniczeniom wynikającym z tzw. ustawy kominowej, uznać należy za błędny i niedopuszczalny.

Przyjęcie innego znaczenia przepisu ustawy o wynagrodzeniach osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (zob. art. 5 u.w.o.k.), a zwłaszcza potraktowania wynagrodzenia otrzymywanego za pracę naukową jako wynagrodzenia, które nie jest objęte ograniczeniem wynikającym z tej ustawy, oznaczałoby *de facto* obejście przepisów wskazanej ustawy.

Reasumując, uznać należy, że ustawa o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi nie dokonuje podziału pracy kierowników i zastępców kierowników jednostek organizacyjnych opisanych w tej ustawie (w tym dyrektorów instytutów naukowych oraz ich zastępców) na pracę związaną z zarządzaniem jednostką i inną pracą naukową czy merytoryczną.

Należy również zaznaczyć, że dokonywanie poszczególnych rodzajów wydatków niezgodnie z art. 8 pkt 1, art. 10 ust. 1b oraz art. 11 ust. 2 u.w.o.k. poprzez wypłacenie nienależnego wynagrodzenia, nienależnej nagrody rocznej, nienależnej w części nagrody jubileuszowej (tj. w wysokości przekraczającej maksymalne limity wyznaczone dla osób zatrudnionych w instytutach naukowych) wypełnia znamiona naruszenia dyscypliny finansów publicznych, o którym mowa w art. 11 ust. 1 ustawy o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych (Ustawa z dnia 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych, tekst jedn. Dz. U. z 2024 r. poz. 104; Orzeczenie Głównej Komisji Orzekającej, 2020, BDF1.4800.84.2019).

Bibliografia

Akty prawne

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465.
- Ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, tekst jedn. Dz. U. z 2019 r. poz. 2136.
- Ustawa z dnia 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych, tekst jedn. Dz. U. z 2024 r. poz. 104.

Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi, oraz trybu ich przyznawania, tekst jedn. Dz. U. z 2023 r. poz. 54.

Orzecznictwo

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 1997 r., I PKN 53/96, OSNP 1997, nr 13, poz. 233.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2006 r., I PK 290/05, OSNP 2007, nr 13/14, poz. 192.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2007 r., II PK 12/07, OSNP 2008, nr 19/20, poz. 289.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2009 r., II PK 109/09, LEX nr 558294.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2011 r., I PK 22/11, OSNP 2012, nr 19/20, poz. 235.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2013 r., II PK 164/12, OSNP 2013, nr 21/22, poz. 249.

Wyrok Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie z dnia 21 lutego 2019 r., IV P 835/18/N, niepubl.

Wyrok Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie z dnia 29 stycznia 2019 r., IV P 836/18/N, niepubl.

Wyrok Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty z dnia 4 lutego 2018 r., IV P 1179/17/N, niepubl.

Orzeczenie Głównej Komisji Orzekającej w Sprawach o Naruszenie Dyscypliny Finansów Publicznych z dnia 23 stycznia 2020 r., BDF1.4800.84.2019, LEX nr 3021233.

Pozostałe źródła

Obwieszczenie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 22 stycznia 2024 r. w sprawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2023 r., Dz. Urz. Głównego Urzędu Statystycznego z 2024 r. poz. 1.

Uzasadnienie do projektu ustawy o uposażeniach kadry kierowniczej w administracji publicznej, przedsiębiorstwach państwowych, spółkach akcyjnych i z ograniczoną odpowiedzialnością i innych jednostkach mających związek instytucjonalny z administracją publiczną (druk sejmowy nr 973 z dnia 17 lutego 1999 r.). Pobrano z <https://orka.sejm.gov.pl/RejestrD.nsf/wgdruku/973> (28.03.2024).

Uzasadnienie do poselskiego projektu ustawy o ograniczeniu dochodów osób pełniących niektóre funkcje publiczne (druk sejmowy nr 963 z dnia 3 marca 1999 r.). Pobrano z <https://orka.sejm.gov.pl/RejestrD.nsf/wgdruku/963> (28.03.2024).

Uzasadnienie do Senackiego projektu ustawy o zmianie ustawy o przedsiębiorstwach państwowych, ustawy o samorządzie gminnym, ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, ustawy o gospodarce komunalnej, ustawy o powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym, ustawy o samorządzie województwa i ustawy o samorządzie powiatowym (druk nr 1010 z dnia 31 marca 1999 r.).
Pobrano z <https://orka.sejm.gov.pl/proc3.nsf/opisy/1020.htm> (10.01.2024).

Literatura

- Florek, L. (2014). *Prawo pracy*. Warszawa: Wydawnictwo C. H. Beck.
- Gazda, M., Adamus, R. (2017). Ustawa o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. W: M. Gazda, R. Adamus, *Kształtowanie wynagrodzeń osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. Komentarz* (s. 4–18). Warszawa: Wydawnictwo C. H. Beck.
- Jaśkiewicz, W., Jackowiak, C., Piotrowski, W. (1980). *Prawo pracy w zarysie*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Nowak, M. (2014). *Wynagrodzenie za pracę*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Rzetecka-Gil, A. (2011a). Glosa do wyroku SN z dnia 2 października 2009 r., II PK 109/09, LEX nr 558294.
- Rzetecka-Gil, A. (2011b). Problematyka tzw. jednoskładnikowości wynagrodzenia miesięcznego w rozumieniu ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. Glosa do wyroku SN z dnia 18 lutego 2013 r., II PK 164/12, LEX/el. Pobrano z <https://sip.lex.pl/komentarze-i-publicacje/glosy/problematyka-tzw-jednoskladnikowosci-wynagrodzenia-miesiecznego-w-386127345> (28.03.2024).
- Rzetecka-Gil, R. (2015). Wybrane problemy na tle stosowania przepisów ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. *Monitor Prawa Pracy*, 12(8), 408–413.
- Sadowski, A. (2012). Ustawa kominowa to fikcja. *Dziennik Gazeta Prawna*, 1 maja 2012.
- Seweryński, M. (1981). *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja, ustalanie*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Szubert, W. (1981). *Zarys prawa pracy*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Zieliński, T. (1986). *Prawo pracy. Zarys systemu. Cz. 2. Prawo stosunku pracy*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

Streszczenie

Ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, zwana także ustawą kominową, od początku jej uchwalenia stwarza problemy interpretacyjne związane z prawidłowym jej stosowaniem. W sposób szczególny

powyższe trudności mogą dotyczyć osób, które pełnią funkcję dyrektorów lub ich zastępców w instytutach naukowych, w stosunku do których występować może tzw. dualizm zatrudnienia polegający na świadczeniu pracy związanej z zarządzaniem instytutem naukowym oraz z prowadzoną w ramach instytutu działalnością naukową. Artykuł stanowi próbę odpowiedzi na pytanie, czy ograniczeniom wynikającym z ustawy o wynagradzaniu podlegają wyłącznie te składniki wynagrodzenia, które są bezpośrednio związane z wykonywaniem świadczenia pracy polegającej na kierowaniu jednostkami organizacyjnymi, w tym w szczególności instytutami naukowymi, czy również świadczenia wypłacane w ramach pracy naukowej.

SŁOWA KLUCZOWE: zatrudnienie, wynagrodzenie, instytut naukowy, kierownik

Summary

The Act of 3 March 2000 on the Remuneration of Persons Managing Certain Legal Entities, also known as the Chimney Act, since the beginning of its adoption, has created interpretation problems related to its correct application. In particular, the above difficulties may concern persons who act as directors or their deputies in scientific institutes, in relation to whom there may be the so-called dualism of employment consisting in the provision of work related to the management of a scientific institute and to the scientific activity carried out within the institute. The article is an attempt to answer the question whether the restrictions resulting from the Remuneration Act apply only to those components of remuneration that are directly related to the performance of work consisting in managing organizational units, including in particular scientific institutes, or also benefits paid as part of scientific work.

KEYWORDS: employment, salary, scientific institute, manager

Nota o autorze

Michał Jędrzejczyk – dr, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji, Katedra Finansów i Prawa Finansowego; radca prawny, wiceprezes NIK; główne obszary działalności naukowej: finanse publiczne w tym finanse jednostek samorządu terytorialnego, dyscyplina finansów publicznych, kontrola finansów publicznych; e-mail: michal.jedrzejczyk@kul.pl; ORCID: 0000-0001-7376-3904.