

sygn. akt VII Pa 82/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2018 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Agnieszka Stachurska

SO Dorota Michalska (spr.)

Protokolant: Magdalena Wójcicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 września 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa R. S.

przeciwko (...) Wyższej Szkole (...) w W.

o przywrócenie do pracy i o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji wniesionej przez obie strony

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 8 lutego 2018 r., sygn. akt VI P 222/16

1. oddała obie apelacje,
2. znosi pomiędzy stronami koszty zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Dorota Michalska

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 8 lutego 2018 r. w punkcie 1 przywrócił powoda R. S. do pracy w pozwanej (...) Wyższej Szkole (...)

i Administracji w W. na poprzednie warunki pracy i płacy, w punkcie 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w punkcie 3 zniósł wzajemnie koszty procesu między stronami, w punkcie 4 nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie kwotę 2425,00 złotych tytułem części nieuiszczonej przez powoda opłaty sądowej od pozwu oraz w punkcie 5 nakazał pobrać od powoda na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie kwotę 5460,00 złotych tytułem części nieuiszczonej przez powoda opłaty sądowej od pozwu (k. 253-254 a. s.).

Powód prof. dr hab. R. S. był zatrudniony w (...) Wyższej Szkole (...) od dnia 1 października 2010 r. na stanowisku kierownika Katedry Prawa Administracyjnego na podstawie umowy z dnia 20 września 2010 r. na czas nieokreślony z wynagrodzeniem w kwocie 5200,00 złotych brutto miesięcznie. Jako rodzaj świadczonej pracy wskazano prowadzenie

zajęć dydaktycznych w wymiarze pensum 210 godzin. Na mocy porozumienia z dnia 10 czerwca 2013 r. zmieniono warunki pracy powoda w ten sposób, że jego stanowisko opisano jako profesor zwyczajny, kierownik Katedry Prawa Administracyjnego, zaś jako rodzaj świadczonej pracy wskazano prowadzenie zajęć dydaktycznych w wymiarze pensum 105 godzin z wynagrodzeniem w kwocie 4580,00 złotych brutto, w tym 1500,00 złotych dodatku funkcyjnego obejmującego 30 godzin pensum. Na dzień 1 sierpnia 2016 r. wysokość wynagrodzenia powoda za ostatnie 3 miesiące obliczona jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wyniosła 13739,04 złotych.

W W. w dniu 1 lipca 2013 r. powód zawarł z pozwaną (...) Wyższą Szkołą (...) z siedzibą w W. umowę o wykonanie twórczego dzieła wraz

z przeniesieniem praw autorskich. Jako przedmiot umowy strony wskazały wykonanie twórczego dzieła oraz przeniesienie praw autorskich majątkowych a także jego odtwarzanie

w roku akademickim 2012/2013 oraz 2013/2014. Za dzieło strony uznały nagranie cyklu wykładu z zakresu prawa administracyjnego, samorządowego oraz jego odtworzenie

w łącznym wymiarze 131 godzin akademickich. Odtwarzanie dzieła związane było również

z obsługą studentów, co oznaczało konsultacje i weryfikacje wiedzy w formie egzaminów. Wykonanie i dostarczenie dzieła miało zostać zrealizowane do dnia 30 września 2014 r., przy czym mogło zostać zrealizowane wcześniej lub oddawane partiami w każdym miesiącu

w formie elektronicznej. W § 3 umowy strony uzgodniły warunki, jakie dzieło musiało spełniać, w czym zawarty został wymóg aktualnego stanu prawnego oraz dorobku orzecznictwa i doktryny. Twórca zobowiązany był do przygotowania i opracowania prac egzaminacyjnych, obejmujących swą treścią zawartość merytoryczną zamawianego dzieła w terminie 30 dni od dnia zawiadomienia przez nabywcę. Egzamin dla każdego rocznika powinien być odmienny. Wynagrodzenie za egzamin miało zostać ustalone na mocy odrębnej umowy. Twórca przeniósł wszelkie autorskie prawa majątkowe na nabywcę, w tym prawo

do wielokrotnego wykorzystywania i powielania dzieła oraz przetwarzania, chociażby

w formie częściowej i na wszystkich polach eksploatacji związanych w szczególności

z utworem dzieła na każdym nośniku informacji włączając w to także nośniki elektroniczne bez ograniczeń co do liczby wydań, egzemplarzy i okresu eksploatacji jak i jego rozpowszechniania. Razem z autorskimi prawami majątkowymi na nabywcę przechodziło wyłączne prawo zezwalania na wykonywanie autorskiego prawa zależnego. Twórca wyraził otwartą i nieodwołalną zgodę na rozporządzanie dziełem przez nabywcę. Za zgodą twórcy nabywca miał prawo do wprowadzania w dostarczonym dziele poprawek i uzupełnień.

W § 6 umowy powód zobowiązał się do nadania dziełu twórczego charakteru oraz do tego,

że w momencie przekazywania go nabywcy będzie wyłącznym dysponentem majątkowych praw autorskich. Twórca zobowiązał się do wykonania dzieła samodzielnie. Strony umowy uzgodniły, że szkoła w porozumieniu z powodem będzie mogła dokonywać modyfikacji lub poprawek dzieła oraz, że będzie jedynym uprawnionym do rozpowszechniania, powielania

i wykorzystywania dzieła. Strony umówiły się również, że za stworzenie dzieła w ustalonym wymiarze godzinowym oraz za przeniesienie majątkowych praw autorskich powodowi będzie przysługiwać łączne wynagrodzenie w wysokości 136500,00 złotych brutto. Każdorazowe odtworzenie dzieła dla danego rocznika studentów miało być rozliczane według wzoru

$25\% \times \text{liczba odtwarzanych godzin wykładowych bądź przewidzianych godzin ćwiczeń}$. Dodatkowo w poczet liczby godzin zaliczane miały być również godziny związane z obsługą studentów w grupie, w której wykład zostanie odtworzony, obliczane według następującego wzoru: 25 studentów = godzina akademicka. Nabywca odprowadził podatek dochodowy

od osób fizycznych. Przy ustaleniu wysokości podatku uwzględnione miały zostać koszty uzyskania przychodu w wysokości 50% wynagrodzenia. Wskazana kwota miała stanowić pełne wynagrodzenie należne twórcy za stworzenie dzieła i przeniesienie praw dotyczących dzieła. Strony ustaliły również, że wynagrodzenie będzie płatne w miesięcznych ratach

w kwocie 9100,00 złotych brutto. W § 9 i 10 strony nabywca zobowiązał się powiadomić twórcę o nieprzyjęciu dzieła, ewentualnie konieczności dokonania stosownych zmian

w terminie 14 dni od dostarczenia dzieła. Twórca zobowiązał się przeprowadzić i dostarczyć korektę autorską w rozsądnym terminie od daty przekazania dzieła do korekty. Brak oświadczenia o przyjęciu łączył się z domniemaniem, że dzieło zostało przyjęte bez zastrzeżeń. W sprawach nieuregulowanych umową zastosowanie miały przepisy ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych oraz Kodeksu cywilnego. Wszelkie zmiany umowy dla ważności wymagały formy pisemnej. Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach. Powód zawarł z pozwaną uczelnią umowę o dzieło, gdyż uznał propozycję za korzystną. Studenci słuchali nagranych wykładów wchodząc na platformę internetową. Powód przeprowadzał z przedmiotu objętego nagraniem wykładami egzaminy, a także prowadził konsultacje na odległość będąc w domu. Powód decydował o czasie konsultacji. Umowa w formie ustnej była przedłużana w każdym kolejnym roku akademickim. Powód był przypisany do tzw. minimum kadrowego w Zamiejscowym Wydziale Prawa w L. na podstawie swojego oświadczenia. Nie stanowiło to przeszkody do prowadzenia wykładów w W. w ramach umówionego pensum godzinowego. W latach 2014-2016 powód pełnił funkcję kierownika Katedry Prawa

i Postępowania Administracyjnego oraz wykonywał czynności w ramach stosunku pracy

w siedzibie pozwanej uczelni w W., gdzie również prowadził wykłady

z postępowania administracyjnego a także seminaria. Czas pracy powoda w W. przekraczał czas pracy w L., do którego jeździł rzadko. W jednym z lat akademickich powód nie prowadził zajęć w L. ani razu. W dniu 4 lipca 2016 r. (...) Wyższa Szkoła (...) w W. złożyła oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia ze skutkiem na dzień

30 września 2016 r. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano konieczność zawieszenia funkcjonowania Zamiejscowego Wydziału Prawa w L. w związku z utrzymującą się tendencją wciąż malejącej liczby studentów, a tym samym malejącymi przychodami uczelni, które nie zabezpieczają kosztów stałych funkcjonowania Wydziału w L.. Sytuacja ta wymusiła redukcję etatów w celu zabezpieczenia uczelni przed utratą płynności finansowej, szczególnie że planowane wyjście W. B. ze struktur Unii Europejskiej nie prognozowało wzrostu liczby studentów w najbliższym czasie oraz w dalszej przyszłości,

a wręcz, że spowoduje eskalację kryzysu związanego z liczebnością studentów w obrębie Wydziału. W piśmie pouczone powoda o sposobie i terminie wniesienia odwołania.

Do wypowiedzenia dołączone zostało pismo przewodnie, w którym pozwana uczelnia wskazała, że wypowiedzenie spowodowane jest koniecznością ratowania uczelni, która boryka się z rosnącym niżem demograficznym. W ciągu ostatnich 5-ciu miesięcy liczba studentów w L. spadła do poziomu 130 osób. Uczelnia powołała się również na wynik referendum w sprawie pozostania W. B. w strukturach Unii Europejskiej. Wydarzenia te wymusiły na władzach uczelni konieczność podjęcia zdecydowanych działań związanych z utrzymaniem płynności finansowej. Dochody uczelni z tytułu czesnego

w ramach Zamiejscowego Wydziału Prawa w L. nie pokrywały kosztów stałych funkcjonowania jednostki, w związku z czym konieczne stało się zawieszenie funkcjonowania Wydziału w L. a w konsekwencji jego zlikwidowanie. Likwidacja Wydziału związana jest z koniecznością redukcji etatów kadry dydaktycznej. Pozwana wyraziła nadzieję, że powód będzie kontynuował działalność dydaktyczną w (...) Wyższej Szkole (...) na podstawie umowy cywilnoprawnej. Jednocześnie pozwana uczelnia z dniem 30 września 2016 r. wypowiedziała powodowi umowę

o wykonanie twórczego dzieła wraz z przeniesieniem praw autorskich z dnia 1 lipca 2013 r. Uczelnia wyraziła „nadzieję” na kontynuację współpracy na podstawie nowej cywilnoprawnej umowy autorskiej. Uczelnia rozwiązała umowy o pracę również z 11-oma innymi wykładowcami. Ekonomiczną przyczyną wypowiedzeń była malejąca liczba studentów, która przekładała się na problemy finansowe uczelni, której zabrakło środków na wynagrodzenia dla profesorów. W 2012 r. na pozwanej uczelni studiowało około 1400 osób, natomiast

w 2017 r. około 800. Na Wydziale w L. początkowo studiowało w 2013 r. 354 studentów, obecnie liczba ta spadła do 109. Uczelnia prowadziła odrębny podział kosztowy na Wydziały w L. i w W.. Po rozwiązaniu umów o pracę z pracownikami osiągającymi najwyższe zarobki zabrakło minimum kadrowego do prowadzenia Zamiejscowego Wydziału Prawa w L., które wynosiło 6 pracowników dydaktycznych i 8 doktorów, o czym w dniu 30 września 2016 r. pozwana uczelnia zawiadomiła Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Po wypowiedzeniu umowy o pracę pozwana proponowała powodowi kontynuowanie współpracy w ramach umowy cywilnoprawnej ze zmniejszonym wynagrodzeniem. Propozycja została przedstawiona w formie ustnej. Zajęcia z postępowania administracyjnego w W., które prowadził wcześniej powód, są na pozwanej uczelni dalej realizowane w pełnym zakresie. Nie został również

zatrudniony nowy kierownik katedry. Wydział Prawa w L. dalej funkcjonuje z uwagi na konieczność dokończenia edukacji obecnych studentów.

Sąd I instancji ustalił stan faktyczny na podstawie w/w dowodów. Strony nie kwestionowały prawdziwości ani autentyczności dokumentów, dlatego też Sąd Rejonowy postanowił uznać je za pełnoprawny materiał dowodowy. Pełnomocnik powoda zastrzegł,

co prawda, że dokument w postaci zaświadczenia dotyczącego sytuacji finansowej i liczby studentów pozwanej uczelni jest tylko dokumentem prywatnym i jako taki nie stanowi dowodu tego, co jest w nim stwierdzone, a jedynie, że osoba na nim podpisana go sporządziła. Jednakże okoliczności związane z pogorszeniem się sytuacji finansowej uczelni oraz malejącą liczbą studentów nie były w niniejszej sprawie sporne, a okoliczności powyższe zostały również ustalone na podstawie zeznań świadków. Przedstawione zaświadczenie ukazywało jedynie doprecyzowanie zeznań w zakresie konkretnych liczb a trudno oczekiwać bowiem, żeby pracownik uczelni pamiętał ilu dokładnie studentów miała uczelnia

w konkretnych latach. Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania świadków, ponieważ większość przywoływanych przez nich okoliczności nie była między stronami sporna

i pokrywała się z twierdzeniami i przesłuchaniem powoda R. S.. Istota sporu w niniejszej sprawie dotyczyła głównie oceny prawnej charakteru umowy o dzieło oraz zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, nie zaś sfery faktów. Strona pozwana powoływała w swoich pismach, że głównym miejscem wykonywania pracy przez powoda był L., jednak zeznania świadków oraz przesłuchanie powoda doprowadziły do odmiennych wniosków. Świadkowie przyznali, że powód prowadził zajęcia w W. w ramach umówionego pensum, pomimo formalnej przynależności do Wydziału w L.. Sąd Rejonowy nie znalazł powodu do odmówienia R. S. wiarygodności

w zakresie twierdzenia, że większą część godzin przepracował w W., a nie

w L.. Koresponduje to z treścią umowy o pracę powoda, w której jego stanowisko zostało ustalone jako kierownik Katedry Prawa Administracyjnego, funkcjonującej

w siedzibie w W.. Również protokoły z zebrań katedry wskazują na to, że powód wykonywał swoją funkcję w W. w siedzibie uczelni. Sąd I instancji w przeważającej mierze uznał za wiarygodne zeznania powoda R. S.. Sąd Rejonowy odmówił wiarygodności powodowi jedynie w zakresie okoliczności dotyczących charakteru umowy

o twórcze dzieło. Powód twierdził mianowicie, że w 2013 r. nastąpiło rozdzielenie łączącej dotychczas strony umowy o pracę na dwie części – umowę o pracę i umowę o twórcze dzieło. Faktycznie zawarcie umowy o dzieło zbiegło się w czasie z wypowiedzeniem zmieniającym warunków pracy i płacy powoda oraz obniżeniem wynagrodzenia i pensum godzinowego. Powód zeznał jednak, że jakość wykonywanej pracy oraz wynagrodzenie nie uległy zmianie, co pozostaje w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym. Po pierwsze wskazać należy, że powód uzyskiwał początkowo wynagrodzenie w wysokości 5200,00 złotych miesięcznie przy pensum 210 godzin. Po wypowiedzeniu zmieniającym, wynagrodzenie zostało obniżone do kwoty 4580,00 złotych, w tym 1500,00 złotych dodatku funkcyjnego. Jednocześnie z tytułu umowy o dzieło powód uzyskiwał miesięczną ratę w wysokości 9100,00 złotych. Nie jest w świetle powyższego prawdą, że warunki wynagrodzenia powoda nie zmieniły się, gdyż zawarcie umowy o dzieło związane było faktycznie z wyższym wynagrodzeniem. Umowa o dzieło nie zastąpiła fragmentu wcześniejszego stosunku pracy, gdyż co prawda pensum godzinowe powoda uległo zmianie, ale charakter umowy o dzieło odbiegał od poprzednio wykonywanych obowiązków. Powód w ramach nowej umowy nie prowadził zajęć dydaktycznych, tylko nagrywał wykłady w formie elektronicznej, które następnie mogły być odtwarzane przez studentów. Konsultacje ze studentami odbywane były na odległość z domu powoda. Nie dano zatem wiary powodowi w ramach twierdzenia, że zawarcie umowy o dzieło zastąpiło jedynie część poprzedniej umowy o pracę, zaś nie zmieniły się obowiązki i wynagrodzenie. Sąd I instancji oddalił wniosek strony powodowej

o zwrócenie się do Dziekana Wydziału Prawa i Administracji (...), ponieważ piastowanie przez powoda na tej uczelni funkcji kierownika Katedry Prawa Gospodarczego Publicznego nie miało znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, a ponadto strona mogła przedstawić stosowne dokumenty na tą okoliczność.

Sąd Rejonowy zważył, że w zakresie żądania przywrócenia do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Pracodawca zachował wymaganą formę pisemną, a w treści pisma zawarł pouczenie o sposobie i terminie wniesienia odwołania do sądu. Wypowiedzenie umowy o pracę było wadliwe w kontekście

zastosowanego terminu wypowiedzenia, gdyż powód odebrał oświadczenie o wypowiedzeniu w dniu 4 lipca 2016 r., a zatem trzymiesięczny okres nie mógł zakończyć się z dniem 30 września 2016 r., tylko w październiku 2016 r., co oznacza okres po rozpoczęciu kolejnego roku akademickiego. Tego typu wadliwość nie miała jednak wpływu na rozstrzygnięcie, gdyż zgodnie z dyspozycją art. 49 k.p. w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego. Wskazana wadliwość nie mogłaby zatem prowadzić do bezskuteczności wypowiedzenia. Wypowiedzenie zawierało podanie przyczyny związanej z koniecznością zawieszenia działalności Zamiejscowego Wydziału Prawa w L. z uwagi na malejącą liczbę studentów przekładającą się na zmniejszenie dochodów uczelni i konieczność redukcji zatrudnienia. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy sprowadził do przekonania Sądu Rejonowego, że wskazana przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa jedynie w tym kontekście, że pozwana rzeczywiście boryka się z problemem malejącej liczby studentów i zmniejszonych dochodów a zmniejszenie zatrudnienia w ramach minimum kadrowego

w L. i niespełnienie wymogu minimum kadrowego oznacza konieczność liczenia się z możliwością likwidacji Wydziału przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Wskazana przyczyna wypowiedzenia nie była pozorna. Natomiast w kontekście podnoszonych przez pozwaną okoliczności w toku rozprawy jej konkretność budzi zastrzeżenia. Wymóg konkretności przyczyny wypowiedzenia oznacza jego zrozumiałość i komunikatywność dla pracownika, tak żeby możliwa była jego adekwatna reakcja, w tym ewentualna obrona przed Sądem. Okoliczności podnoszone przez pozwaną nie pokrywały się do końca z przyczyną wypowiedzenia wskazaną w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. W toku postępowania strona pozwana akcentowała pogorszenie sytuacji ekonomicznej uczelni

i konieczność ogólnej redukcji etatów, szczególnie profesorskich. Bez wątpienia jest to w pewien sposób powiązane z brakiem środków na utrzymanie Zamiejscowego Wydziału Prawa w L. wskazanym w wypowiedzeniu, jednakże przyczyna ta nie była do końca konkretna i zrozumiała dla powoda z tego względu, że większość swoich obowiązków wykonywał on w siedzibie uczelni w W. a do L. jeździł rzadko. Powód pełnił w W. funkcję kierownika Katedry Prawa Administracyjnego i tu koncentrowała się jego zasadnicza działalność związana ze stosunkiem zatrudnienia. Przeprowadzenie powoda do Wydziału w L. miało charakter formalny i związany z zewnętrznymi wymogami nałożonymi na uczelnię dotyczącymi minimum kadrowego niezbędnego do założenia odrębnego wydziału. Jeśli uznać, że zgodnie z treścią wypowiedzenia prawdziwą, konkretną i rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia z powodem umowy o pracę była konieczność zawieszenia działalności Wydziału w L. spowodowana trudnościami finansowymi, to w ocenie Sądu I instancji nie była ona merytorycznie uzasadniona. Jak wskazano powyżej, przypisanie powoda do minimum kadrowego w L. było podyktowane względami formalnymi, natomiast faktycznym miejscem świadczenia przez niego pracy była przez większość czasu W.. Zajęcia prowadzone uprzednio przez powoda w W. są nadal kontynuowane, a funkcja kierownika Katedry Prawa Administracyjnego nie została zlikwidowana. Na marginesie wskazać należy, że nie została również zawieszona działalność Zamiejscowego Wydziału Prawa w L.. Jest oczywiście zrozumiałe, że pogorszenie sytuacji finansowej uczelni może oznaczać brak wystarczających środków na wynagrodzenia dla pracowników dydaktycznych

na dotychczasowym poziomie. Taka przyczyna nie została jednak wprost wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę, które dotyczyło wyraźnie funkcjonowania Wydziału w L., do którego powód był przypisany jedynie formalnie. Niezależnie od tego nie można tracić z pola widzenia, że powodowi zaproponowano kontynuację współpracy

w ramach umowy cywilnoprawnej za mniejszym wynagrodzeniem. Pozwana zatem widziała możliwość dalszej współpracy z powodem – jak należy uznać na dotychczasowych warunkach dydaktycznych przynajmniej w W. – mogła w takim razie dokonać wypowiedzenia zmieniającego np. obniżającego wysokość wynagrodzenia. Nie uzasadniało to jednak zastosowania wypowiedzenia definitywnego, szczególnie że stanowisko pełnione przez powoda w W. i prowadzone uprzednio przez niego wykłady dalej funkcjonują. Wszystkie powyższe argumenty prowadzą do wniosku, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny wypowiedzenia były nieadekwatne do rzeczywistego miejsca wykonywania pracy przez powoda, który pełnił funkcję i prowadził zajęcia w W. oraz do sytuacji faktycznej, w której zaproponowano mu przejście na umowę cywilnoprawną. W takim stanie rzeczy należało uznać, że wypowiedzenie było merytorycznie nieuzasadnione, co skutkowało przywróceniem powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, o czym orzeczono na podstawie art. 45 § 1 k.p.

Oddaleniu podlegało natomiast żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy oraz w konsekwencji przywrócenia do pracy w ramach „umowy o twórcze dzieło”. W ocenie Sądu I instancji strona powodowa nie wykazała, że w ramach nagrywania wykładów udostępnianych studentom drogą elektroniczną, oraz przeprowadzania konsultacji

na odległość i egzaminów z tego przedmiotu łączyła R. S. z pozwaną uczelnią umowa o pracę. Umowa o twórcze dzieło nie była elementem łączącego strony stosunku pracy. W umowie przeważały wyraźnie elementy umowy o dzieło. Przede wszystkim podstawowym zobowiązaniem tego stosunku prawnego było wykonanie dzieła polegającego na nagraniu serii wykładów w formie elektronicznej. Nie było to zatem prowadzenie wykładów dydaktycznych ze studentami. Co do zasady dzieło miało być wykonane jednorazowo, a następnie ewentualnie aktualizowane w razie zmiany stanu prawnego. Powód mógł oddawać również dzieło partiami. Częstotliwość odtwarzania nagrania przez studentów nie może być traktowana analogicznie do regularnego prowadzenia wykładów. Powód jest profesorem, a zatem samodzielnym pracownikiem naukowym. Nagrany zaś przez niego wykład miał charakter twórczy. Charakterystyczne dla umowy

o dzieło było również ustalone wynagrodzenie, które zostało określone kwotowo, chociaż było wypłacane w ratach. Łączący strony stosunek prawny zawierał cechy, które mogłyby charakteryzować również umowę o pracę. Dotyczy to konsultacji ze studentami oraz przeprowadzania egzaminów. Trzeba jednak wskazać, że nie było to głównym przedmiotem umowy łączącej strony, a dodatkowo o terminie przeprowadzanych konsultacji autonomicznie decydował powód, który mógł wykonywać je na odległość, w szczególności poprzez łączenie się za pośrednictwem sieci internetowej we własnym domu. R. S. nie musiał zatem stosować się – w przeciwieństwie do stosunku zatrudnienia – do ustalonego przez pracodawcę harmonogramu czasu czy miejsca świadczonych konsultacji. Przeprowadzenie egzaminu obejmowało w rzeczywistości sporządzenie pisemnych pytań i ich sprawdzenie. Jak wynika z powyższego, w zawartej przez strony umowie przeważały cechy stosunku cywilnoprawnego. Całościowa ocena nie może abstrahować od zgodnego zamiaru stron.

Z perspektywy ustalenia stosunku pracy nie znajduje zastosowania art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. w sensie, w którym stanowi on, że pozorna czynność prawna jest nieważna. Art. 22 § 1¹ k.p. przewiduje w takiej sytuacji skutek w postaci zawarcia umowy o pracę.

Z art. 83 § 1 k.p. wynika zresztą, że jeśli oświadczenie woli miało na celu ukrycie innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności. Wynika z tego, że przy ocenie, czy strony w rzeczywistości nie zawarły umowy o pracę, nie można abstrahować od celu, jaki przyświecał stronom umowy. Zgodnie z art. 65 § 1 i 2 k.c.

w związku z art. 300 k.p. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają

ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Nie zasługuje na aprobatę stawiana przez powoda teza, że strony podzieliły zawartą wcześniej umowę o pracę na dwie umowy – umowę o wykonanie twórczego dzieła oraz umowę o pracę. Jedynym argumentem jest zbieżność czasowa z wypowiedzeniem zmieniającym, na podstawie którego obniżono wynagrodzenie i wielkość pensum godzinowego powoda z umowy o pracę. Jednakże

w ramach umowy o dzieło powód nie miał prowadzić regularnych zajęć ze studentami jak poprzednio, ale nagrał cykl wykładów. Przedmiot umowy uległ zatem znaczącej zmianie. Odtwarzania wykładów przez studentów przez Internet nie sposób porównać do regularnego prowadzenia zajęć na uczelni. Ponadto zmianie uległy również warunki finansowe. Miesięczna rata wynikająca z umowy o dzieło wynosiła 9100,00 złotych, a zatem znacznie więcej niż wynagrodzenie z umowy o pracę. Z zeznań powoda wynika, że zgodził się on na propozycję uczelni uznając ją za korzystną. Nie należy tracić z pola widzenia, że przez 4 lata R. S. nie zgłaszał zastrzeżeń do nowej formy współpracy z uczelnią. Ocena zgodnej woli stron nie może abstrahować od faktu, że powód jest profesorem prawa. Oznacza to, że dobrze zdawał sobie sprawę z konsekwencji i skutków zawarcia umowy o wykonanie twórczego dzieła oraz różnic z umową o pracę. Powód zdecydował się na nową formę współpracy z uwagi na wynikające z niej korzyści obejmujące nie tylko wyższe wynagrodzenie, ale również możliwość wykonywania czynności z domu bez konieczności dojazdów i prowadzenia wykładów w klasycznej formie. Żadne okoliczności niniejszej sprawy nie wskazują na to, że wolą stron było ustalenie nowych i dodatkowo płatnych obowiązków w ramach umowy o pracę. Konsekwencją powyższej oceny

było oddalenie powództwa w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy i przywrócenia do pracy w ramach umowy o wykonanie twórczego dzieła.

Biorąc pod uwagę wynik sprawy, Sąd I instancji wzajemnie zniósł między stronami koszty procesu w zakresie wynagrodzenia pełnomocników na podstawie art. 100 k.p.c. Strona powodowa wygrała w zakresie przywrócenia do pracy, zaś strona pozwana w zakresie ustalenia stosunku pracy.

W pozostałej części koszty obejmujące opłatę sądową Sąd Rejonowy rozdzielił w zależności od rodzaju roszczenia. Strona pozwana przegrała w zakresie żądania przywrócenia do pracy. W związku z tym powinna zatem zwrócić Skarbowi Państwa - Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie kwotę 2425,00 złotych tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której R. S. był zwolniony. Wysokość opłaty została obliczona jako 5% od początkowej wartości przedmiotu sporu – 48500,00 złotych zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Po rozszerzeniu powództwa wartość przedmiotu sporu została powiększona o wartość rocznego wynagrodzenia z tytułu umowy o dzieło, zgodnie z art. 23¹ k.p.c., czyli o kwotę 109200,00 złotych (12 x 9100,00 złotych). Zgodnie z art. 35 ust. 1 w/w ustawy w sytuacji,

w której wartość przedmiotu sporu przekroczy kwotę 50000,00 złotych, pracownik nie jest zwolniony od obowiązku uiszczenia opłaty. Z uwagi na to, że powód przegrał w zakresie żądania ustalenia stosunku pracy, powinien uiścić na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie kwotę 5460,00 złotych tytułem opłaty sądowej od pozwu (k. 263-277 a. s.).

Pozwana w dniu 27 marca 2018 r. wywiodła apelację zaskarżając w/w wyrok Sądu I instancji w zakresie 1 i 4 punktu zarzucając mu naruszenie przepisów:

1. art. 233 § 1 k.p.c. polegającego na niezgodnej z zasadami wiedzy, doświadczenia życiowego i prawidłowego rozumowania ocenie zebranego materiału dowodowego, a także przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów poprzez sprzeczność wniosków końcowych z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie oraz poprzez sformułowanie wniosków sprzecznych z zasadami doświadczenia życiowego wyznaczającymi granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich występowania w danej sytuacji poprzez przyjęcie, że

- przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy nie była konkretna, tj. nie była zrozumiała dla powoda, co stoi w sprzeczności z zeznaniami świadków K. Z. i W. G., jak z przyczynami podanymi w treści wypowiedzenia umowy o pracę;

- zasadnicza działalność powoda związana ze stosunkiem pracy koncentrowała się w W., a nie w L., podczas gdy zeznania świadków a przede wszystkim W. G., jak i inne nieuwzględnione w uzasadnieniu okoliczności potwierdzały, że powód przede wszystkim prowadził zajęcia dla studentów z Wydziału Prawa w L.;

- przyporządkowanie powoda do Wydziału w L. miało charakter formalny i związany z zewnętrznymi wymogami dotyczącymi minimum kadrowego, podczas gdy prowadzenie zajęć dla studentów Wydziału Prawa w L. było zasadniczym powodem jego zatrudnienia;

- wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna nie była merytorycznie uzasadniona, gdyż Wydział Prawa w L. nadal funkcjonuje, podczas gdy pozwana w dniu formułowania treści wypowiedzenia umowy o pracę z powodem musiała liczyć się z tym, że zostanie on co najmniej zawieszony przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego;

- wypowiedzenie definitywnie było nieuzasadnione, natomiast wypowiedzenie zmieniające w zakresie wysokości wynagrodzenia zostałyby zaakceptowane przez Sąd I instancji;

2. art. 8 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że dochodzone w przez powoda roszczenie o przywrócenie do pracy nie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego;
3. art. 45 § 1 k.p. poprzez błędne zastosowanie w sprawie i przyjęcie, że wypowiedzenie doręczone powodowi przez pozwaną było merytorycznie uzasadnione;
4. art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych poprzez niewłaściwe zastosowanie i obciążenie pozwanej kosztami sądowymi, od których powód był zwolniony.

W związku z powyższym pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa dotyczącego przywrócenia powoda do pracy oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów sądowych według norm przepisanych z uwzględnieniem kosztów postępowania odwoławczego. Pozwana ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w punktach 1 i 2 oraz o przekazanie sprawy do ponownego jej rozpoznania z obowiązkiem rzetelnego ustalenia stanu rzeczywistego co do zasadniczego miejsca świadczenia pracy przez powoda w ramach stosunku pracy (k. 283-288 a. s.).

Powód w dniu 27 marca 2018 r. również wywiódł apelację zaskarżając w/w wyrok Sądu I instancji w zakresie punktów 2 i 5 oraz zarzucając mu:

1. obrazę przepisu prawa procesowego art. 233 § 1 k.p.c., która miała wpływ na treść wydanego w sprawie rozstrzygnięcia polegającą na dokonaniu dowolnej a nie swobodnej oceny dowodów i uznaniu, że

- nagrany przez powoda wykład miał charakter twórczy, gdy już z treści samej spornej umowy wynika, że związany był on z celem dydaktycznym, więc nawet pomimo ewentualnego zawierania pewnych aspektów autorskich nie mógł być on dziełem, gdyż jego celem było przekazanie wiedzy słuchaczom, co w istocie odpowiada sensowi świadczonej na rzecz pozwanej przez powoda pracy;

- nagranie wykładu było świadczeniem o charakterze podstawowym wśród zobowiązań powoda, gdy oczywistym jest, że czynności z tym związane wyczerpywały się łącznie w granicach kilkudziesięciu godzin, a więc nie mogły być wykonywane jako zasadniczy przedmiot świadczenia przez czteroletni okres trwania umowy;

- zawarcie umowy o dzieło w ścisłej korelacji czasowej ze zmianą umowy o pracę nie wskazuje na chęć ukrycia przez strony faktu zmiany treści samej umowy o pracę;

2. sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych ze zgromadzonym materiałem dowodowym poprzez przyjęcie, że sporna umowa była umową o dzieło, gdy prawidłowa wykładnia tej umowy przy uwzględnieniu w szczególności charakteru świadczenia, zbieżności w czasie ze zmianą łączącej strony umowy o pracę, wykonywanych w oparciu o tę umowę czynności czy propozycji dalszej współpracy złożonej rzekomo po zawarciu umowy, prowadzić musiała do wniosku, że umowa ta miała charakter czynności symulowanej dla ukrycia zmiany łączącego strony stosunku pracy, co pociągało jako konsekwencję obrazę przepisów prawa materialnego art. 65 i art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.;

3. obrazę przepisu prawa materialnego art. 627 k.c. poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie i uznanie, że zawarta przez strony umowa z dnia 1 lipca 2013 r. miała charakter umowy o dzieło, podczas gdy konstytuowała ona zobowiązanie o charakterze ciągłym, realizowana przez okres czterech lat obejmowała

w przeważającej części czynności typowe dla świadczonej pracy przez powoda, podczas gdy stosunek prawny wynikający z umowy o dzieło nie ma charakteru zobowiązania trwałego, albowiem stanowi on zobowiązanie do świadczenia jednorazowego i to po obu stronach tego stosunku zobowiązaniowego oraz polega na osiągnięciu określonego rezultatu, a nie wykonywaniu czynności powtarzalnych;

4. sprzeczność istotnych ustaleń ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym skutkującym obrazą przepisu prawa materialnego art. 22 k.p. i jego nieprawidłowym zastosowaniem do stosunku prawnego wykreowanego na podstawie umowy z dnia

1 lipca 2013 r. z uwagi na stwierdzenie rzekomego braku cech stosunku pracy

w zobowiązaniu, w szczególności brak związania powoda wskazaniem pracodawcy co do harmonogramu realizacji świadczeń umownych, gdy w doktrynie

i orzecznictwie wskazuje się na ewolucję tak zwanego podporządkowania i wyróżnia się podporządkowanie mające charakter autonomiczny polegające na wyznaczeniu pracownikowi zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania;

5. obrazę przepisu prawa procesowego art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r.

o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i jego zastosowanie, pomimo że

na podstawie prawomocnego zarządzenia z dnia 13 lipca 2016 r. pozew został uznany za wolny od opłat.

W związku z tym powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie 2 poprzez ustalenie, że w okresie od dnia 1 lipca 2013 r. do dnia 31 marca 2017 r. łączył go z pozwaną stosunek pracy świadczonej na podstawie umowy z dnia 1 lipca 2013 r., zgodnie z którą zobowiązany był przygotować wykład z zakresu prawa administracyjnego i samorządowego w formie nagrania oraz odtwarzanego w wymiarze 131 godzin w każdym roku akademickim obowiązywania umowy z uwzględnieniem aktualnego stanu prawnego z wynagrodzeniem wynoszącym 9100,00 złotych brutto miesięcznie, przy czym od dnia 1 października 2014 r. uległa ona przekształceniu w umowę na czas nieokreślony. Powód ponadto wniósł o zmianę zaskarżonego postanowienia zawartego w punkcie 5 wyroku i jego uchylenie oraz

o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według zestawienia kosztów złożonego w oddzielnym piśmie

(k. 291-300 a. s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacje powoda i pozwanej jako niezasadne podlegały oddaleniu.

Sąd II instancji w pierwszej kolejności wskazuje, że nie doszło do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. zarówno ze względów zawartych w środku zaskarżenia pozwanej, jak

i powoda. Sąd I instancji nie dokonał również sprzecznych ze sobą ustaleń faktycznych, które miałyby skutkować w dalszej kolejności naruszeniem przepisów prawa materialnego. Sąd Rejonowy logicznie wyjaśnił motywy dokonanego rozstrzygnięcia, przy czym ustalił stan faktyczny zgodnie z zasadą swobodnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd Okręgowy odnosząc się do apelacji pozwanej zważył, że przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy nie była konkretna, co nie stoi w sprzeczności z nadaniem waloru wiarygodności treści zeznań K. Z. i W. G. oraz

z wynikającymi przyczynami bezpośrednio z treści wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwana wskazuje fragmentarycznie na zeznania świadków, które w jej ocenie miałyby potwierdzić zasadność podnoszonych przez nią zarzutów. Skarżąca błędnie podaje,

że z zeznań w/w świadków wynika, jakoby zatrudniono powoda przede wszystkim celem prowadzenia zajęć na Wydziale w L.. W. G. wskazał, że „na uczelni było pensum godzinowe, powód mógł wyrobić to pensum godzinowe na innym naszym wydziale, także w W.. Mógł tam odbywać zajęcia. Sam wyjaśniałem profesorom,

że mogą minimum godzinowe wyrabiać również w W..” Jednakże, pozostałe okoliczności sprawy i dowody - chociażby w postaci umowy o pracę, wskazują jednoznacznie, że powód swoje czynności wykonywał w W.. Zatem uzasadnionym było wskazanie przez Sąd Rejonowy, że zasadnicza działalność powoda związana ze stosunkiem pracy koncentrowała

się w W.. Apelująca wskazuje na inne nieuwzględnione okoliczności a potwierdzające prezentowane przez nią stanowisko, jednak

w treści apelacji ich nie doprecyzowuje. Natomiast z zeznań K. Z. wynikało,

że „osoba jest przypisywana do minimum kadrowego danej jednostki organizacyjnej,

co później wiąże się z tym, że jest zobowiązana do niemniej niż 30 godzin pensum w danym wydziale, ale nie jest powiedziane, że wyłącznie tam w tej jednostce organizacyjnej, do której dana osoba jest przypisana, mają się odbyć wszystkie zajęcia.” Dodatkowo należy też wskazać, że niewymagana osobista obecność powoda na Wydziale Prawa w L. potwierdza stanowisko, zgodnie z którym przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy nie była konkretna. Owszem, powód prowadził zajęcia dla studentów w L., jednakże wykonywał te obowiązki w ramach zawartej umowy o dzieło. Powód na podstawie umowy

o pracę realizował swój zakres obowiązków w W., gdzie pełnił funkcję kierownika Katedry Prawa i Postępowania Administracyjnego. W związku z tym Sąd Rejonowy logicznie przyjął, że przyporządkowanie powoda do Wydziału w L. miało jedynie charakter formalny. Jak bowiem wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego w niniejszej sprawie, pozwana miała narzucone wymogi, zgodnie z którymi musiała wypełnić założenia minimum kadrowego niezbędnego do utworzenia nowego wydziału. Ponadto, Sąd Okręgowy zważył, że w treści apelacji pozwanej zachodzą niewątpliwie sprzeczności. Skarżąca podtrzymuje, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę była merytorycznie uzasadniona, ponieważ w dniu formułowania treści dokumentu musiała liczyć się z tym, że Wydział Prawa w L. zostanie co najmniej zawieszony przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Jednakże w dalszej części apelacji wskazuje, że dalsze funkcjonowanie Wydziału w L. możliwe jest z uwagi na korzystne dla pozwanej zaniechanie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, który nie wydał decyzji co najmniej

o zawieszeniu jego działalności, co skutkowało zachowaniem świadczenia pracy przez pracowników naukowych zatrudnionych w Wydziale w W.. W ocenie zaś Sądu Okręgowego nie sposób zważyć, że przyczyna była uzasadniona, skoro okazało się,

że Wydział Prawa w L. nie został zawieszony ani zlikwidowany. Sąd Rejonowy prawidłowo skonstatował mając na uwadze całość okoliczności zachodzących w sprawie,

że pracodawca powoda miał możliwość złożenia mu propozycji wypowiedzenia zmieniającego ze względu na panującą sytuację na uczelni, jednakże tego nie uczynił, a wypowiadając umowę o pracę powołał się na sytuację Wydziału w L., a nie Wydziału w W., którym kierował powód. Należy wskazać, że pozwana zaproponowała powodowi możliwość dalszego kontynuowania zatrudnienia na zasadach umowy cywilnoprawnej z mniejszym wynagrodzeniem.

Natomiast w kwestii zarzutów pozwanej dotyczących naruszenia przepisów prawa materialnego tj. art. 8 k.p., Sąd Okręgowy zważył, że w toku postępowania przed Sądem I instancji nie wykazano, że dochodzone przez powoda roszczenie o przywrócenie do pracy nie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Apelujący nie rozwija tego zarzutu w uzasadnieniu środka zaskarżenia. Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że z pewnością nielogicznym jest twierdzenie, zgodnie z którym, naruszenie zasad współżycia społecznego należałoby wiązać z argumentem, przywrócenie powoda do pracy bo to skutkowałoby koniecznością rozwiązania stosunku pracy z drugim pracownikiem, który także prowadzi zajęcia z prawa administracyjnego oraz dalszym pogarszaniem się stanu finansów uczelni z uwagi na dużą wysokość wynagrodzenia R. S.. W ocenie Sądu Okręgowego jest to stanowisko sprzeczne z ustaleniami wynikającymi z zeznań świadka K. Z., która wskazała, że na stanowisku Kierownika katedry, które zajmował powód jest nadal vacat, jednocześnie wskazując, że Wydział Prawa w L. dalej funkcjonuje. Zatem Sąd II instancji zważył, że w przypadku przywrócenia powoda do pracy, pozwana dysponuje stanowiskiem, na które może zostać przyjęty powód z uwagi na brak zatrudnienia nowego pracownika. Jak wynika bowiem z orzecznictwa Sądu Najwyższego, „przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oznacza, że pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownika na takim samym stanowisku, jakie zajmował poprzednio, zapewnić możliwość wykonywania takiej samej pracy i za wynagrodzeniem zgodnym z obowiązującym u tego pracodawcy regulaminem lub taryfikatorem wynagrodzeń. Przy tym pracodawca nie musi ponownie określać warunków zatrudnienia przez wskazanie stanowiska pracy, warunków wynagradzania i innych elementów treści stosunku pracy, ponieważ pracownik, po przywróceniu do pracy realizuje tę samą umowę, która została zakwestionowana. Wobec tego należy uznać, że oczywiście niewystarczające jest zapewnienie

pracownikowi przywróconemu do pracy wyrokiem sądowym stanowiska innego niż poprzednio zajmowane, bądź powierzenie stanowiska równorzędnego. W przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy może on bowiem w wykonaniu wyroku przywracającego pracownika do pracy na poprzednich warunkach powierzyć pracownikowi, na podstawie art. 42 § 4 k.p., inną pracę niż określona w wadliwie rozwiązanej umowie o pracę, może też po przywróceniu do pracy dokonać wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy lub pracy.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia

2017 r., sygn. akt I PK 343/16) Sąd Okręgowy przy tym zważył, że nie zaszły żadne nadzwyczajne okoliczności wskazujące na niezasadność przywrócenia powoda do pracy. Natomiast argument dotyczący kondycji finansowej uczelni jako całości, nie może przesadzić o oddaleniu powództwa w w/w zakresie, skoro nie został powołany w uzasadnieniu wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy zważył, że nie doszło do naruszenia art. 45 § 1 k.p. Pozwana dubluje zarzut, który również podniosła w kontekście naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., ponieważ wskazuje, że wypowiedzenie wręczone powodowi było merytorycznie uzasadnione. Jak wskazał Sąd Najwyższy w jednym ze swoich orzeczeń, przyczyna wypowiedzenia umowy

o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia jest nie tylko przyczyna istniejąca w chwili złożenia pracownikowi oświadczenia woli przez pracodawcę, lecz także przyczyna, która ma się spełnić w określonym, nieodległym terminie, na przykład po upływie okresu wypowiedzenia. Za rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia uważana jest przyczyna, która spełniła się w terminie określonym przez pracodawcę (poruszone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., sygn. akt I PKN 325/00) Sąd I instancji nieprawidłowo uznał, że przyczyna wypowiedzenia z powodem stosunku pracy spełniała wymóg prawdziwości, ponieważ uczelnia posiada problemy związane

z malejącą liczbą studentów Wydziału Prawa w L.. Tym niemniej Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że błąd ten nie stanowił podstawy w żadnym zakresie do zmiany czy też uchylecia zaskarżonego wyroku. Zdaniem Sądu II instancji przyczyna zawarta w rozwiązaniu stosunku pracy nie była ani rzeczywista ani konkretna. Pracodawca rozwiązując stosunek pracy z powodem nie spełnił wymogu rzeczywistości. W pierwszej kolejności należy wskazać, że powód nie był zobowiązany do wykonywania pracy w L. na podstawie zawartej umowy o pracę. Stanowisko pozwanej zawarte w apelacji przeczy faktom ustalonym w niniejszej sprawie, ponieważ powód wykonywał pracę dla Wydziału Prawa w L. w ramach umowy o dzieło. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że powód pracował i wykonywał swoje obowiązki w W.. Niezależnie od tych rozważań należy zwrócić uwagę, że Wydział Prawa w L. nadal istnieje a jego funkcjonowanie nie zostało zawieszane ani zakończone.

Sąd Okręgowy uznając apelację powoda za niezasadną doszedł do przekonania, że zarzuty dotyczące naruszenia przepisów prawa procesowego są nietrafne. Związanie nagrywanego przez powoda wykładu z celem dydaktycznym nie stanowi o tym, że wykonane przez niego dzieło można zakwalifikować jako obowiązek wykonywany w ramach umowy o pracę. Apelujący uznał, że celem nagrywanych wykładów było przekazanie wiedzy słuchaczom, co też powód czynił na podstawie stosunku pracy. Jednak skarżący pomija różnice występujące pomiędzy wykonywaniem obowiązków na podstawie umowy o dzieło i umowy o pracę. Należy wskazać, że powód w ramach stosunku pracy pełnił obowiązki Kierownika Katedry oraz prowadził zajęcia osobiście ze studentami

w ramach określonego pensum godzinowego i czynności te wykonywał w W. zgodnie z miejscem świadczenia pracy określonym w umowie o pracę. Natomiast na podstawie umowy o dzieło powód był zobowiązany do przygotowania i opracowania prac egzaminacyjnych oraz nagrania cyklu wykładu z zakresu prawa administracyjnego, samorządowego oraz jego odtworzenia w łącznym wymiarze 131 godzin akademickich. W przeciwieństwie do umowy o dzieło, przekazywanie wiedzy studentom na podstawie umowy o pracę odbywało się w ramach wykładów, które powód prowadził na Wydziale Prawa w W.. Natomiast celem zawartej umowy o dzieło było stworzenie przez powoda cyklu wykładów, które miały być dostępne na platformie internetowej. Studenci mieli możliwość wielokrotnego odtwarzania poszczególnych wykładów w każdym czasie. Trafnie apelujący podkreślił, że czynności związane z zawartą umową o dzieło wyczerpywały się łącznie w granicach kilkudziesięciu godzin, ale tylko co do zasady. Celem umowy o dzieło było również wypłacanie wynagrodzenia powodowi miesięcznych ratach po 9100,00 złotych. Przyczyną takich ustaleń była możliwość zmiany stanu prawnego obowiązującego w aktach prawnych, w oparciu o które miał powstać cykl wykładów

oraz prace egzaminacyjne. Ponieważ powód był uznany za twórcę dzieła, to tylko on mógł uaktualnić swoje dzieło w sytuacji, gdy zmieniłyby się przepisy prawa. W ten sposób pozwana zabezpieczyła swoje interesy, tak aby stworzone dzieło przez apelującego nie mogło zostać uznane za nieaktualne oraz za niemożliwe do dalszego wykorzystywania. Dlatego też pozwana zawarła z powodem umowę o dzieło która na skutek jej przedłużania trwała przez okres czterech lat, co również odzwierciedla wynagrodzenie, które zostało ustalone jednorazowo, ze sposobem wypłaty podzielonym na miesięczne raty. Apelujący podnosi, że zawarcie umowy o dzieło w ścisłej korelacji czasowej ze zmianą umowy o pracę wskazuje na chęć ukrycia przez strony faktu zmiany treści umowy o pracę. Na poparcie stawianej tezy wskazuje, że pozwana najpierw za pomocą wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę ograniczyła jego pensum godzinowe i z tego tytułu obniżyła mu wynagrodzenie, a następnie zawarła umowę o dzieło, w której wyrównała pensum godzinowe do pierwotnego poziomu. Jednakże w ocenie Sądu II instancji brak dostatecznych dowodów na poparcie kreowanej przez powoda tezy. Należy wskazać, że dotychczas do zakresu obowiązków powoda należało prowadzenie zajęć dydaktycznych dla studentów w formie wykładów w W.. Po pierwsze do zmiany postanowień umowy o pracę doszło na mocy porozumienia stron z dnia 10 czerwca 2013r., a nie jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy. Po drugie pensum zostało zmniejszone z 210 do 105 godzin, a więc wprowadzono pensum dwukrotnie niższe, w sytuacji gdy wynagrodzenie zmniejszono w o wiele mniejszym zakresie bo z 5200 zł netto do 4580 zł netto. Natomiast pozwana zaproponowała skarżącemu niezależnie od powyższego, w ramach umowy o dzieło stworzenie – nagranie cyklu wykładów, które mogłyby być odtwarzane przez studentów w Internecie. W ocenie Sądu II instancji brak podstaw do tego aby utożsamiać osobiste prowadzenie wykładów w czasie rzeczywistym z udziałem obecnych na wykładzie słuchaczy z przygotowaniem nagrania wykład i możliwością odtworzenia nagrania przez internet. Powyższa okoliczność w żadnym zakresie nie potwierdza tezy o pozorności zawartej umowy o dzieło. W kontekście zarzutów powoda dotyczących naruszenia przepisów prawa materialnego, Sąd Okręgowy zważył, że na podstawie art. 627 k.c. przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Natomiast zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Powód uzasadniając swoje stanowisko wskazywał, że zawarta umowa z dnia 1 lipca 2013 r. miała charakter umowy o pracę, która spełniała wszystkie przesłanki narzucone przepisami ustawy, w tym podporządkowanie pracownicze mające charakter autonomiczny polegające na wyznaczeniu pracownikowi zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania.

Mając na uwadze poglądy wyrażone przez orzecznictwo: „w wypadku umowy o dzieło niezbędne jest, aby starania przyjmującego zamówienie doprowadziły w przyszłości do konkretnego, indywidualnie oznaczonego rezultatu. Przyjmuje się przy tym, że rezultat, o który umawiają się strony, musi być z góry określony, mieć samoistny byt oraz być obiektywnie osiągalny i pewny. Dzieło musi bowiem istnieć w postaci postrzegalnej, pozwalającej nie tylko odróżnić je od innych przedmiotów, ale i uchwycić istotę osiągniętego rezultatu.” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 16 grudnia 2014 r., sygn. akt III AUa 305/14) „Istotą umowy o dzieło jest osiągnięcie określonego, zindywidualizowanego rezultatu w postaci materialnej lub niematerialnej. Umowa o świadczenie usług jest zaś umową starannego działania, zatem jej celem jest wykonywanie określonych czynności, które nie muszą zmierzać do osiągnięcia rezultatu, lecz oczywiście mogą.” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 12 czerwca 2014 r., III AUa 33/14) Przedmiot umowy o dzieło może być określony w różny sposób pod warunkiem, że nie budzi wątpliwości, o jakie dzieło chodzi. Zgodnie z podzielanym przez Sąd orzekający w niniejszej sprawie stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z 5 marca 2004 r. w sprawie o sygn. akt I CK 329/03 zasadniczy w tej materii przepis art. 627 k.c. wskazuje tylko na potrzebę „oznaczenia dzieła” i dopuszcza określenie świadczenia ogólnie, w sposób nadający się do przyszłego dookreślenia na podstawie wskazanych w umowie podstaw lub bezpośrednio przez zwyczaj bądź zasady uczciwego obrotu. Przy dziełach skomplikowanych, poza określeniem wszystkich istotnych cech dzieła niezbędna jest dalsza indywidualizacja jego przedmiotu w postaci rozwiniętego opisu rezultatu pod względem technicznym, funkcjonalnym bądź estetycznym. Oznaczenie dzieła może także nastąpić przez odwołanie się do obowiązujących norm lub standardów, ewentualnie do panujących zwyczajów. Strony nazwały przedmiotową

umowę jako „umowa o dzieło” oraz wprowadziły instytucje dla niej typowe, jak np. zdanie dzieła przez wykonawcę i odbiór dzieła przez zamawiającego czy

z góry założona płatność za wykonane dzieło, która dokonywana była w ratach. Z treści norm regulujących ten stosunek wypływa wniosek, że umowę o dzieło zaliczyć należy

do umów rezultatu. W niniejszej sprawie strony umówiły się, że rezultatem działania powoda będzie zorganizowanie nagrania cyklu wykładów wraz z przeniesieniem praw autorskich majątkowych na pozwaną. Dodatkowo skarżący w ciągu czterech lat trwania przedłużanej umowy miał za zadanie aktualizować stworzone przez siebie nagrania wykładów, jeżeli doszłoby do zmiany przepisów prawa. Dopiero spełnienie tego warunku powodowało zakończenie dzieła. W niniejszej sprawie przeprowadzenie przez powoda konkretnego cyklu wykładów o określonej tematyce przy zachowaniu własnej inwencji twórczej i zmaterializowanie go w formie nagrania był treścią umowy o dzieło i taki też rezultat

przez pozwaną został osiągnięty. Sąd Okręgowy zważył, że między stronami umowy

o dzieło nie występował jakikolwiek stosunek zależności lub podporządkowania. Powód nigdy nie pozostał do dyspozycji pozwanej w tym zakresie, nie miał ustalonego czasu pracy, a także nie podpisywał listy obecności. Jedynym wymogiem postawionym powodowi było stworzenie określonej liczby godzin nagrania wykładów, jednakże pozostałe czynności zmierzające do wykonania dzieła były pozostawione do jego swobodnego uznania. Apelujący miał zatem pełną swobodę w zakresie prowadzenia nagrywanych zajęć oraz samodzielnie decydował o czasie, sposobie i formie ich przeprowadzenia. W rzeczywistości nadzór ze strony uczelni polegał jedynie na kontroli, czy wykłady w ogóle są stworzone. Dodatkowo o wykonywaniu umowy dzieła świadczy również umówiony sposób wypłaty wynagrodzenia. Przy zawieraniu umowy o pracę, pracodawca jest zobowiązany określić wysokość uposażenia pracownika w stawce miesięcznej. Natomiast w niniejszej sprawie powód miał z góry określone wynagrodzenie za całość dzieła, które przysługiwałoby mu w przypadku wykonania dzieła. Natomiast sposób wypłaty został określony w miesięcznych transzach, których jednak nie sposób przyporządkować do postanowień umowy o pracę. Wszystkie zatem przytoczone okoliczności nie pozostawiają wątpliwości, że w niniejszej sprawie w kontekście stworzenia nagrania cyklu wykładów, powoda z pozwaną łączyła umowa o dzieło.

Sąd Okręgowy zważył ponadto, że nie doszło do niewłaściwego zastosowania art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 300), zgodnie z którym w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30,00 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże

w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50000,00 złotych, pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową. Pozwana trafnie wskazuje, że pozew powoda o przywrócenie do pracy został uznany

za wolny od opłat. Jednakże uszło uwadze uczelni, że w zakresie tego roszczenia została uznana za stronę przegrywającą proces. W związku z tym pozwana prawidłowo została zobowiązana do uiszczenia opłaty od pozwu na rachunek Skarbu Państwa, od której powód został zwolniony. Na powoda również trafnie został nałożony wymóg pobrania kwoty

w wysokości 5.460,00 złotych na rzecz Skarbu Państwa tytułem części nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu. Należy wskazać, że faktycznie powód został zwolniony od poniesienia opłaty od pozwu, ale jedynie w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy. Powód w toku procesu rozszerzył powództwo o roszczenie związane z ustaleniem stosunku pracy i mając na uwadze wartość przedmiotu sporu zwolnienie od opłat powodowi już nie przysługiwało. W tym zakresie powód został uznany za stronę przegrywającą proces, dlatego też prawidłowo został zobowiązany do poniesienia opłaty na rzecz Skarbu Państwa. W związku z powyższym Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 385 § 1 k.p.c., jak w punkcie 1 wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy orzekł

w punkcie 2 wyroku znosząc je wzajemnie pomiędzy stronami. Należy wskazać, że zarówno apelacje powoda, jak i pozwanej zostały oddalone przed Sądem II instancji. Mając na uwadze wynik postępowania apelacyjnego w postaci oddalenia obu środków zaskarżenia, Sąd Okręgowy zastosował dyspozycję zawartą w art. 100 k.p.c.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Dorota Michalska

Zarządzenie:(...)