

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 14 grudnia 2021 r.

Sąd Rejonowy (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Grażyna Gizewska-Rozmus

po rozpoznaniu w dniu 14 grudnia 2021 r. (...) na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa A. K. (1)

przeciwko Wyższej Szkole (...) w S.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I zasądza od pozwanego Wyższej Szkoły (...) w S. na rzecz powoda A. K. (1) kwotę 19.800 złotych (dziewiętnaście tysięcy osiemset) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 01 grudnia 2020r. do dnia zapłaty,

II w pozostałym zakresie oddala powództwo,

III zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2376 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu-zastępstwa procesowego,

IV nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy (...)) kwotę 990 złotych (dziewięćset dziewięćdziesiąt) tytułem opłaty,

V wyrokowi w zakresie punktu pierwszego nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 11.948,80 złotych (jedenaście tysięcy dziewięćset czterdzieści osiem 80/100).

SSR Grażyna Gizewska-Rozmus

IV P 24/21

UZASADNIENIE

Powód A. K. (1) w pozwie skierowanym przeciwko Wyższej Szkole (...) w S. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej Szkoły kwoty 19 800 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przepracowanych w roku akademickim 2019/2020. W uzasadnieniu pozwu wskazano, iż uchwała Senatu (...) w S. z dnia 20.12.2013r. określiła roczny wymiar zajęć dydaktycznych dla powoda na 140 godzin. Wskazano na zmiany jakim na mocy porozumień stron ulegała umowa o pracę. Do momentu złożenia pozwu nie została podjęta uchwała Senatu pozwanego, która zmieniałaby uchwałę nr (...) z 20.12.2013r. W dniu 25.09.2019r. u pozwanego uchwalony został Regulamin pracy, którym ustalono pensum roczne dla pracowników dydaktycznych na 360 godzin. W roku akademickim 2019/2020 powód przepracował 394 godziny zajęć dydaktycznych. Pozwany uznał, że powód przepracował 360 godzin w ramach pensum i 34 godziny ponadwymiarowe. W ocenie powoda było to rozliczenie nieprawidłowe gdyż przepracował 140 godzin w ramach pensum i 254 godziny ponadwymiarowe. Powód otrzymał wynagrodzenie jedynie za 34 godziny ponadwymiarowe. Wskazał, iż nie zgadza się ze stanowiskiem pozwanego wyrażonym w korespondencji między stronami w zakresie zmiany jego pensum. Wprowadzenie nowym regulaminem pracy wyższego pensum było zmianą na niekorzyść powoda i wymagało uzyskania zgody powoda bądź zastosowania

wypowiedzenia zmieniającego, co nie miało miejsca. Podkreślono także, że powód z uwagi na wiek był pracownikiem chronionym.

W odpowiedzi na pozew Wyższa Szkoła (...) w S. wniosła o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu w szeroki sposób odniesiono się do kwestii spornych. Wskazano, iż umowa o pracę nie określa indywidualnych uzgodnień co do pensum dydaktycznego powoda, a jedynie informacyjnie wskazuje przepis, organ i akt, który normował m.in. zasady dotyczące ustalenia pensum dla wszystkich nauczycieli akademickich zatrudnionych u pozwanej do czasu wprowadzenia Regulaminu pracy. Przedmiotowy zapis pełnił jedynie funkcję informacyjną, a dokonanie zmian w umowie o pracę przełożyło się na zmianę rocznego wymiaru godzin dydaktycznych powoda. Podkreślono, że unormowania określone w uchwale nr (...) (...) Senatu pozwanej uczelni zostały zastąpione przepisami Regulaminu pracy. Powód na podstawie porozumienia zmieniającego umowę o pracę od dnia 20.12.2018r. został przypisany do grupy pracowników dydaktycznych wraz z wejściem w życie Regulaminu pracy jego pensum wzrosło do 360 godzin dydaktycznych. Pozwana dodatkowo podniosła, że powód przepracował u niej 380 godzin dydaktycznych a ilość wypracowanych przez powoda ponadwymiarowych godzin w roku akademickim 2019/2020 w liczbie 20 godzin została określona we właściwy sposób. Powód bezpodstawnie żąda wypłaty wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe przewyższające wynagrodzenie dotychczas mu z tego tytułu wypłacone.

Pismem z dnia 09.09.2021r. powód rozszerzył powództwo żądając łącznie kwoty 21.060 zł tytułem wynagrodzenia.

Pozwana wniosła o oddalenie rozszerzonego powództwa.

Pismem z dnia 18.10.2021r. powód cofnął powództwo co do kwoty 1260 zł.

Pismem z dnia 18.11.2021r. pozwana wskazała, że nie wyraża zgody na cofnięcie powództwa co do kwoty 1260 zł bez zrzeczenia się przez powoda roszczenia.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód był zatrudniony w Wyższej Szkole (...) w S., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 12.09.2016r., od dnia 01.10.2016r. Zatrudnienie następowało na stanowisku (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z par. 1 umowy zgodnie z art. 130 ust. 2 ustawy z dnia 27.07.2005r. prawo o szkolnictwie wyższym roczny wymiar zajęć dydaktycznych (pensum dydaktyczne) na stanowisku określa uchwała Senatu Wyższej Szkoły (...) w S.. Przed podpisaniem umowy powód uzyskał od pozwanego informację na temat warunków zatrudnienia, w tym wysokości pensum.

Porozumieniem z dnia 16.03.2017r. zmieniono powodowi wynagrodzenie zasadnicze. Kolejnym porozumieniem obowiązującym od 01.10.2017r. dokonano zmiany w umowie o pracę w części dotyczącej nazwy jednostki organizacyjnej. Porozumieniem z 20 grudnia 2018r., postanowiono o zatrudnieniu powoda w grupie pracowników dydaktycznych. W dniu 27.02.2019r. podpisano porozumienie, którym zmieniono powodowi wynagrodzenie zasadnicze, a porozumieniem z 07.03.2019r. zmieniono stanowisko pracy na profesora uczelni w Instytucie (...). Następnie przyznano powodowi wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 9100 zł porozumieniem z dnia 21.05.2019r.

W każdym z porozumień zawarto także zapis, że pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie.

Zgodnie z kartą opisu stanowiska pracy powoda z 01.10.2016r. celem stanowiska była: realizacja zajęć dydaktycznych, inicjowanie i koordynowanie zadań w ramach zespołów pracowników powoływanych do określonych celów, tworzenie i wdrażanie projektów badawczych, opracowywanie publikacji, analizowanie i opiniowanie projektów aktów prawnych. Zgodnie z kartą opisu stanowiska pracy z 08.04.2019r. celem stanowiska powoda było: realizowanie zajęć dydaktycznych, inicjowanie i koordynowanie zadań w ramach zespołów pracowników powoływanych do określonych celów, analizowanie i opiniowanie projektów aktów prawnych.

(dowód: umowa k. 6-6v, porozumienia k. 7, 7v, 8 -9v , akta osobowe cz. B – karta opisu stanowiska k. 23-23v, 35-35v, porozumienie k. 31)

Uchwała nr (...) (...) Senatu Wyższej Szkoły (...) w S. z dnia 24.05.2016r. w sprawie zasad ustalania zakresu obowiązków nauczycieli akademickich, rodzaju zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków, w tym wymiaru zajęć dydaktycznych dla poszczególnych stanowisk oraz zasad obliczania godzin dydaktycznych, wydana na podstawie art. 130 ust. 2 oraz 131 ust.2 ustawy z dnia 27.07.2005r. Prawo o szkolnictwie wyższym, w par.4 ustalała wymiar zajęć dydaktycznych dla poszczególnych stanowisk oraz zasad obliczania godzin dydaktycznych. Uchwalono, iż roczny wymiar zajęć dydaktycznych wynosi na stanowisku (...) zatrudnionego w (...) jako podstawowym miejscu pracy- 140 godzin dydaktycznych (par. 4 ust. 1 pkt 2a).

W świetle par. 2 ust.1 ww uchwały do zakresu obowiązków dydaktycznych nauczyciela akademickiego zaliczało się m.in. prowadzenie zajęć dydaktycznych na studiach, studiach podyplomowych, kursach i szkoleniach, przygotowywanie pomocy dydaktycznych, opracowywanie i aktualizowanie programów kształcenia, kierowanie przygotowaniem prac dyplomowych, przeprowadzanie zaliczeń, egzaminów oraz udział w egzaminach komisyjnych, recenzowanie prac dyplomowych. Zajęcia dydaktyczne obejmowały w szczególności wykłady, ćwiczenia, seminaria, konsultacje prowadzone na studiach podyplomowych oraz inne określone w wymiarze godzinowym w planach studiów i programach kształcenia (par.3 ust.1).

(dowód: uchwała Senatu nr (...) k. 48-49, uchwała Senatu nr (...) k. 50-50v)

W pozwanej Szkole wprowadzono Regulamin Pracy pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę z dnia 25.09.2019r. Zgodnie z par. 40 ust. 1 pkt. 4 Regulaminu roczny wymiar zajęć dydaktycznych nauczyciela akademickiego wynosi 360 godzin dydaktycznych dla pracownika dydaktycznego.

Par. 37ust. 1 Regulaminu stanowił, iż czas pracy nauczyciela akademickiego określony jest zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych. Par. 38 ust.1 Regulaminu wskazywał zadania należące do obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych nauczyciela akademickiego. Do zakresu zadań dydaktycznych należało m.in. prowadzenie zajęć dydaktycznych na studiach, studiach podyplomowych, na szkoleniu i doskonaleniu zawodowym funkcjonariuszy i pracowników (...), przygotowywanie pomocy dydaktycznych udział w opracowywaniu i aktualizowaniu programów kształcenia, kierowanie przygotowaniem prac dyplomowych, przeprowadzanie zaliczeń, egzaminów oraz udział w egzaminach komisyjnych, recenzowanie prac dyplomowych. Zajęcia dydaktyczne obejmowały w szczególności wykłady, ćwiczenia, seminaria, konsultacje prowadzone na studiach podyplomowych oraz inne określone w wymiarze godzinowym w programach studiów, studiów podyplomowych oraz innych formach kształcenia (par. 39 ust.1).

Powód został zapoznany z ww. Regulaminem w dniu 26.09.2019r.

(dowód: karta zapoznania k. 31, Regulamin pracy k. 32-47v)

Zarządzeniem nr (...) K. R. Wyższej Szkoły (...) w S. z 06.07.2020r. w sprawie ustalenia stawek wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe oraz zasad ich rozliczania ustalono, iż stawka za godzinę obliczeniową odpowiadającą 45 min dla (...)uczelni wynosi 90 zł. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych przyznaje się po dokonaniu rozliczenia faktycznych godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie z par. 40 i 41 Regulaminu Pracy pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w (...) w S.. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych przyznaje się raz w roku w terminie 2 miesięcy od zakończenia roku akademickiego.

(dowód: zarządzenie nr (...) k. 16-17v)

Pracodawca ustalił, iż powód łącznie przepracował 380 godzin dydaktycznych. Powodowi wypłacono kwotę 1800 złotych brutto z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych. Pozwany dokonał wypłaty za 20 godzin nadwymiarowych.

(dowód: wniosek o wypłatę k. 55, rozliczenie realizacji zajęć i zestawienie godzin k. 56-59, rozliczenie realizacji zajęć k. 78, rozkład zajęć 79-114)

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powoda o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych przepracowanych w roku akademickim 2019/2020 jest zasadne i zasługują na uwzględnienie do kwoty wskazanej ostatecznie w piśmie procesowym z dnia 18.10.2021r.

W pierwszej kolejności, należy wskazać, iż spór w niniejszej sprawie miał zasadniczo charakter sporu co do prawa. Strony stały bowiem na odmiennych stanowiskach w zakresie uznania czy powoda obowiązywało w roku akademickim pensum w wymiarze 140 godzin (strona powodowa), czy też w wymiarze 360 godzin dydaktycznych (strona pozwana). Strona powodowa pismem z dnia 18.10.2021r. cofnęła powództwo co do kwoty 1260 zł tj. w zakresie wynagrodzenia za 14 godzin pracy ponadwymiarowej, jednakże bez zrzeczenia się roszczenia. Strona pozwana nie wyraziła na cofnięcie zgody.

Na wstępie rozważań należy zauważyć, że zgodnie z art. 247 ustawy z dnia 20 lipca 2018r. „Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce” (Dz.U. 2018 poz. 1668), nauczyciela akademickiego obowiązuje system zadaniowy czasu pracy, a roczny wymiar zajęć dydaktycznych wynosi:

- 1) do 240 godzin dydaktycznych – dla pracownika badawczo-dydaktycznego,
- 2) do 180 godzin dydaktycznych – dla pracownika badawczo-dydaktycznego za-trudnionego na stanowisku profesora,
- 3) do 360 godzin dydaktycznych – dla pracownika dydaktycznego,
- 4) do 540 godzin dydaktycznych – dla pracownika dydaktycznego zatrudnionego na stanowisku lektora lub instruktora, jeżeli statut uczelni przewiduje takie stanowisko, przy czym 1 godzina dydaktyczna wynosi 45 minut. Natomiast zasady ustalania zakresu obowiązków nauczycieli akademickich dla poszczególnych grup pracowników i rodzajów stanowisk, rodzaje zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków, w tym wymiar zajęć dydaktycznych oraz innych obowiązków dla poszczególnych stanowisk, oraz zasady obliczania godzin dydaktycznych określa regulamin pracy. Podkreślenia przy tym wymaga, że w szczególnych przypadkach, uzasadnionych koniecznością realizacji programu studiów, nauczyciel akademicki może być obowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych, w wymiarze nieprzekraczającym: 1/4 rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych – dla pracownika badawczo-dydaktycznego; 1/2 rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych – dla pracownika dydaktycznego. Nauczycielowi akademickiemu, za jego zgodą, może być powierzone prowadzenie zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych w wymiarze nieprzekraczającym dwukrotności rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych.

Jednakże umowa o pracę, którą podpisały w dniu 12.09.2016r. strony, została zawarta pod rządami ustawy z dnia 27.07.2005r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2012r. poz. 572). Zgodnie z art. 130 cytowanej ustawy czas pracy nauczyciela akademickiego jest określony zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych (ust.1).

Zgodnie z art. 130 ust. 2 wskazanego aktu zasady ustalania zakresu obowiązków nauczycieli akademickich, rodzaje zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków, w tym wymiar zadań dydaktycznych dla poszczególnych stanowisk, oraz zasady obliczania godzin dydaktycznych określa senat.

Roczny wymiar zajęć dydaktycznych wynosi:

- 1) od 120 do 240 godzin dydaktycznych - dla pracowników naukowo-dydaktycznych;
- 2) od 240 do 360 godzin dydaktycznych - dla pracowników dydaktycznych, z zastrzeżeniem pkt 3;

3) od 300 do 540 godzin dydaktycznych - dla pracowników dydaktycznych zatrudnionych na stanowiskach lektorów i instruktorów lub równorzędnych (ust.3).

Rektor może obniżyć wymiar zajęć dydaktycznych poniżej dolnej granicy wymiaru ustalonej zgodnie z ust. 3, w przypadku powierzenia nauczycielowi akademickiemu wykonywania ważnych zadań lub realizowania przez nauczyciela akademickiego projektów badawczych lub innych zadań przewidzianych w statucie (ust.4). Szczegółowy zakres i wymiar obowiązków nauczyciela akademickiego ustala kierownik jednostki organizacyjnej określonej w statucie (ust.5).

Łącząca strony umowa o pracę przewidywała w par. 1, iż powód zostaje zatrudniony na czas nieokreślony, na stanowisku (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. Roczny wymiar zajęć dydaktycznych (pensum dydaktyczne) na stanowisku zajmowanym przez powoda określała uchwała Senatu Wyższej Szkoły (...) w S. nr (...). Uchwała przewidywała wymiar pensum dla pracownika dydaktycznego w wysokości 140 godzin. Jednocześnie w uchwale tej wskazano zakresy obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych nauczycieli akademickich.

Należy podkreślić, iż czas pracy nauczyciela akademickiego został uregulowany w sposób szczególny. Z jednej strony, czas ten został określony zakresem obowiązków dydaktycznych, naukowych i badawczych, czyli w sposób najbardziej zbliżony do tzw. zadaniowego czasu pracy przewidzianego w art. 129 (8) par. 1 kp, charakteryzującego się tym, że w wypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją czas pracy pracownika może być ustalony na podstawie wymiaru zadań przypadających do wykonania tego pracownika. Z drugiej strony ustawodawca wprowadził limity godzin – pensum w zakresie zajęć dydaktycznych (por. wyrok SN z 29.07.2003r. I PK 294/02). Należy zauważyć, iż zarówno pod rządami ustawy z 27.07.2005r. jak i ustawy z 20.07.2018r. ustawowy wymiar pensum i dopuszczalne granice jego przekroczenia dotyczą wyłącznie zajęć dydaktycznych. Nie wyczerpują one pełnego wymiaru zajęć pracownika odpowiednio: naukowo-dydaktycznego i dydaktycznego. Pod rządami obu ustaw możliwe było i jest powierzenie pracownikowi obowiązku prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych w wymiarze :

- zgodnie z ustawą z 27.07.2005r. – nieprzekraczającym dla pracownika naukowo-dydaktycznego 1/4 wymiaru obowiązków dydaktycznych określonych zgodnie z art. 130 ust. 3 i 4 ustawy (art. 131 ust.1) ,

- zgodnie z ustawą z 20.07.2018r.- w wymiarze nieprzekraczającym 1/2 rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych (art. 127 ust. 6).

Jednocześnie obie ustawy przewidują, iż za zgodą nauczyciela akademickiego może być mu powierzona prowadzenie zajęć dydaktycznych w wyższym wymiarze (art. 131 ust. 2 ustawy z 27.07.2005r. i 127 ust.7 ustawy z 20.07.2018r.).

Z powyższych przepisów jednoznacznie wynika, iż wymiar pensum ma istotne znaczenie dla pracownika naukowego przekładając się na realny czas jego pracy. Bowiem, jak wskazano, do zadań nauczyciela akademickiego należą nie tylko zadania z zakresu dydaktyki, ale także zadania z zakresu obowiązków naukowych i organizacyjnych. Łącznie zadania te określają czas pracy pracownika.

Należy podkreślić, iż w przypadku wejścia w życie regulaminu pracy, jeżeli wprowadza on rozwiązania mniej korzystne dla pracownika niż wynikające z jego umowy o pracę w tym zakresie muszą być wypowiedziane warunki umowy o pracę, ewentualnie, pracownik może wyrazić zgodę na zmianę warunków.

W ocenie Sądu, wprowadzony w październiku 2019r. Regulamin pracy z 25.09.2019r. w sposób mniej korzystny regulował wysokość pensum obowiązującego do tej pory powoda. Umowa o pracę łącząca strony wprost odnosiła się do pensum obowiązującego powoda poprzez wskazanie aktu, który szczegółowo i jednoznacznie określał jego wysokość. Wymiar pensum był również zaakceptowany przez powoda w trakcie rozmów poprzedzających jego zatrudnienie. Zeznał, iż przed podpisaniem umowy uzyskał informację o jego wysokości i znał propozycję pracodawcy w tym zakresie. Wprowadzony regulamin stanowił wykonanie zapisu ustawy zawartego w art. 127 ust. 4 ustawy z dnia 20.07.2018r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Nie mniej jednak, ustawa w art. 127 ust. 2 przewidywała, iż

roczny wymiar zajęć dydaktycznych wynosi do 360 godzin dydaktycznych dla pracowników dydaktycznych. Tym samym przedmiotowym Regulaminem wprowadzono maksymalną ilość godzin zajęć dydaktycznych przewidzianych w przywołanym przepisie.

Należy wskazać, iż „mniej korzystne postanowienia regulaminu pracy nie mogą zastępować z mocy prawa bardziej korzystnych składników umowy o pracę. Jeśli więc postanowienia regulaminu pracy odbiegają od warunków pracy i płacy określonych przez strony indywidualnego stosunku pracy w umowie o pracę, wprowadzenie w życie regulaminu pracy może nastąpić dopiero po zawarciu stosownego porozumienia przez strony stosunku pracy albo po złożeniu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych istotnych składników umowy o pracę i przedstawieniu oferty zatrudnienia na warunkach zgodnych z postanowieniami regulaminu pracy (wyr. SN z 25.3.1977r., I PRN 5/77, OSPiKA 1978, nr 12 poz. 218, (...), wyr SN z 17.11.1978, I PRN 114/78, OSNCP 1979, nr 6, poz.130) (Komentarz A.Świątkowski 2018r. wyd. 6 , do art. 1104(3) kp, Legalis).

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, Sąd stanął na stanowisku, iż pozwany pracodawca w okolicznościach niniejszej sprawy nie był uprawniony do wprowadzeni wobec powoda postanowień regulaminu pracy w zakresie wysokości obowiązującego pracownika pensum bez stosownego wypowiedzenia zmieniającego lub zawarcia porozumienia w tym zakresie. Należy podkreślić, na co zwrócił uwagę podczas przesłuchania powód, iż w okresie marca/kwietnia 2020r. przedstawiciele pozwanego zorganizowali spotkanie, podczas którego starali się nakłonić powoda do wyrażenia zgody na zmianę pensum. Bez wątplenia, łącząca strony umowa określała wysokość pensum i, jak wynika z zeznań powoda, stanowiła jeden z elementów, który spowodował, że A. K. zawarł w 2016r. umowę o pracę z pozwanym. Dlatego należy, zgodzić się, że w okolicznościach niniejszej sprawy, wymiar pensum był istotnym elementem zawartej umowy i do jego zmiany niezbędne było dokonanie wypowiedzenia zmieniającego lub zawarcie porozumienia. W związku z tym, należy stwierdzić, że wobec powoda należy stosować dotychczasową wysokość pensum ukształtowaną umową z 2016r. To z kolei prowadzi do wniosku, iż przekroczenie 140 godzin pensum stanowi pracę w godzinach ponadwymiarowych uzasadniających przyznanie powodowi wynagrodzenia. Bezsporną okolicznością jest wysokość wynagrodzenia za jedną godzinę pracy ponadwymiarowej ustalonej przez pozwanego pracodawcę w wysokości 90 zł. W związku z tym, biorąc pod uwagę ostateczne żądaniem powoda oraz fakt, iż pozwany wskazał, że A. K. przepracował łącznie 380 godzin w roku akademickim 2019/2020 i za 20 godzin ponadwymiarowych uzyskał wynagrodzenie, należało przyznać powodowi kwotę 19.800 zł. Wartość ta była zgodna z ostatecznym stanowiskiem strony powodowej. Dlatego też, uwzględniając treść zarządzenia nr (...) z 06.07.2020r. określającego stawkę 90 zł z tytułu wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe oraz art. 136 ust. 2 pkt. 3 ustawy z dnia 20.07.2018r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce w punkcie pierwszym wyroku zasądzono wskazaną kwotę wraz z ustawowymi odsetkami.

Należy także zauważyć, wbrew twierdzeniu strony pozwanej, iż nie można wywodzić skutków prawnych w zakresie zmiany pensum z faktu, iż w dniu 20.12.2018r. strony podpisały porozumienie zgodnie, z którym powód został zatrudniony w grupie pracowników dydaktycznych. Porozumienie to nie zmieniało pensum powoda jak uważa pozwana Szkoła. Zgodnie z postanowieniami przedmiotowego porozumienia Pracownik zostaje zatrudniony w grupie pracowników dydaktycznych, a pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie. Co istotne, określenie pensum dla wskazanej grupy pracowników, zgodnie z art. 127 ust. 4 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, nastąpiło w regulaminie z dnia 25.09.2019r. i przewidywało jego wysokość na maksymalnym poziomie. Regulamin ten został wydany po 9 miesiącach od zawarcie ww. porozumienia.

W pkt. II wyroku oddalono powództwo w zakresie kwoty przekraczającej zasądzoną należność. Powód bowiem, jako wywodzący z określonych okoliczności swoje roszczenie nie wykazał jego zasadności. Pozwana Szkoła przedłożyła z kolei rozliczenie realizacji zajęć nauczycieli akademickich za rok akademicki 2019/2020 w tym powoda oraz zestawienie zrealizowanych godzin dydaktycznych nauczycieli akademickich nie będących funkcjonariuszami policji w roku akademickim 2019/2020 wraz z rozkładem zajęć, z których wynika, iż powód przepracował łącznie 380 godzin. Z wniosku o wypłatę wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w roku akademickim 2019/2020 wynika, iż powodowi wypłacono z tytułu pracy w godzinach ponadwymiarowych kwotę 1800 zł tj. z tytułu 20 godzin ponadwymiarowych. Powód uzasadniając swoje roszczenie co do ilości godzin ponadwymiarowych powoływał się na

zestawienia, które informacyjnie wysyłał z polecenia A. Ś. (2). Jednakże analiza przedmiotowych maili, zwłaszcza w zakresie II semestru wskazuje, iż powód wskazywał w nich również na ilość zaplanowanych zajęć, a nie faktycznie zrealizowanych. Jest to okoliczność, którą strona powodowa podnosiła kwestionując rozkład zajęć przedłożonych przez stronę pozwaną. Powód nie przedstawił dowodów, które podważałyby dokumenty przedstawione przez pozwaną Szkołę w omawianym zakresie.

Należy wskazać, iż strona powodowa cofnęła powództwo co do kwoty 1260 zł jednak bez zrzeczenia się roszczenia. Pozwana Szkoła nie wyraziła zgody na cofnięcie. W związku z tym, należało powództwo w tym zakresie oddalić.

Biorąc pod uwagę, iż powód ostatecznie żądał kwoty 21.060 zł, jednakże cofając pozew nie zrzekł się roszczenia w tym zakresie, a pozwana nie wyraziła zgody na cofnięcie, należało dokonać rozliczenia kosztów procesu w oparciu o art. 100 kpc. Uwzględniając, iż powód wygrał w 94 %, w punkcie III wyroku zasądzono na jego rzecz od pozwanej kwotę jako różnicę pomiędzy kosztami procesu należnymi wzajemnie między stronami (art. 100 kpc w zw. z par. 9 pkt.2 w zw. z par.2 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych w zw. z art. 100 kpc- Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 990 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w części, w jakiej pozwany przegrał proces (pkt IV wyroku). Artykuł 113 ust. 1 ustawy stanowi, że koszty sądowe ponoszone tymczasowo przez Skarb Państwa za stronę zwolnioną od nich obciążają stronę przeciwną, jeżeli istnieją do tego podstawy.

W punkcie V wyroku orzeczono o klauzuli natychmiastowej wykonalności w oparciu o art. 477² § 1 kpc.

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus