

Sygn. akt X P 1035/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 marca 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: Maria Kuś, Anna Grabowska-Gnych

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 17 marca 2015 r. we Wrocławiu

przy udziale (...) we W.

na rozprawie rozpoznał sprawę

z powództwa: Z. T. L.

przeciwko: **U. W. we W.**

o ustalenie stosunku pracy

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

Sygn. akt X P 1035/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 29 września 2014 roku powódka Z. T. – L., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika wniosła o ustalenie, że od dnia 3 października 2011 roku łączy ją z pozwanym U. W. stosunek pracy na stanowisku nauczyciela akademickiego w Instytucie Filologii Słowiańskiej – w wymiarze czasu pracy wynoszącym 1/2 etatu z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.153,40 złotych. Ponadto wniosła o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz tytułem wynagrodzenia za pracę w okresie od 3 października 2011 roku do dnia wniesienia pozwu kwoty 77.522,40 złotych brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, liczonymi od poszczególnych comiesięcznych kwot po 2.153,40 złotych brutto – poczynając od dnia 11 listopada 2011 roku do dnia 11 października 2014 roku – od 11 – tego dnia każdego miesiąca do dnia zapłaty, oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że była wieloletnim nauczycielem akademickim. W dniu 8 września 2008 roku została na podstawie aktu mianowania zatrudniona przez pozwanego na stanowisku profesora nadzwyczajnego w Instytucie F. S. na czas nieokreślony z zasadniczym wynagrodzeniem w kwocie 3.589 złotych brutto. Ponadto wypłacano jej dodatek za wysługę lat w wysokości 717,80 złotych.

W dniu 7 czerwca 2011 roku Rektor U. W. prof. M. B. na posiedzeniu Rady Wydziału Filologicznego złożył propozycję, skierowaną do wszystkich nauczycieli akademickich, którzy nabyli już uprawnienia emerytalne, by złożyli pisemne oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron wraz z wnioskami o ponowne ich zatrudnienie, co umożliwi im kontynuację pracy na dotychczasowych warunkach przy jednoczesnym pobieraniu świadczeń emerytalnych. Powódka podobnie jak inni pracownicy, znajdujący się analogicznej sytuacji zastosowała się do propozycji Rektora, składając w dniu 14 czerwca 2011 roku pisemne oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron wraz z podaniem o ponowne zatrudnienie. W dniu 21 czerwca 2011 roku Rada I. F. S. pod nieobecność powódki zaopiniowała wnioski o ponowne zatrudnienie. Z wyjątkiem powódki wszyscy inni nauczyciele akademicy, którzy złożyli oświadczenia zostali ponownie zatrudnieni.

W dniu 4 października 2011 roku doręczono powódce oświadczenie Rektora U. W. o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron ze skutkiem na dzień 30 września 2011 roku.

Pomimo tego powódka dalej świadczy pracę na rzecz pozwanego. Utworzony dla niej etat nauczyciela akademickiego nie został zlikwidowany, nie powołano też na niego innego pracownika. Zarówno w periodykach uczelnianych, jak i na stronie internetowej U. W. powódka jest wskazana, jako profesor U. W.. Ponadto powódka do chwili obecnej wykonuje obowiązki, których realizację podjęła przed 30 września 2011 roku. W szczególności sprawowała i sprawuje opiekę nad trojgiem doktorantów: O. C., I. G., oraz R. S.. Co semestr przeprowadza z każdym z nich po ok. 30 godzin zajęć w ramach seminarium doktoranckiego, dokonując wymaganych wpisów w indeksach i kartach zaliczeniowych, jak również w elektronicznym systemie USOS. Udziela im również zaliczeń i potwierdza ich publikacje oraz udział w konferencjach naukowych. Wszystkie wskazane wyżej działania są honorowane przez pozwanego.

Ponadto powódka wskazała, że jest członkiem Rady Wydziału Filologicznego U. W.. Regularnie otrzymuje zaproszenia na posiedzenia tego gremium, jak również jest na bieżąco informowana o innych sprawach, związanych z funkcjonowaniem Uczelni. Niezależnie od powyższego powódka kontynuuje także własną pracę naukową u pozwanego.

Pomimo jednak systematycznego świadczenia przez powódkę pracy na rzecz pozwanego nie otrzymuje ona od niego wynagrodzenia.

W odpowiedzi na pozew z dnia 19 listopada 2014 roku pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej w wymiarze pełnego etatu na stanowisku profesora nadzwyczajnego. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania na mocy porozumienia stron – w związku z przejściem powódki na emeryturę na podstawie art. 123 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 17 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164, poz. 1365 z późn zm.).

Ustosunkowując się do twierdzeń powódki pozwany wskazał, że jest prawdą, iż w dniu 7 czerwca 2011 roku na posiedzeniu Rady Wydziału Filologicznego był obecny Rektor U. W.. Nie jest jednak prawdą, że tego dnia Rektor UW r złożył propozycje pracownikom naukowym, którzy osiągnęli wiek emerytalny, ponownego ich zatrudnienia po przejściu na emeryturę. Takich zapewnień Rektor nie składał, gdyż procedurę podejmowania decyzji w tym zakresie określa Statut Uczelni. Co więcej Rektor zaznaczył, że ponowne zatrudnienie pracowników może nastąpić po pozytywnym zaopiniowaniu podań o zatrudnienie przez Rady Wydziałów. W przypadku powódki taką opinię wydała Rada Instytutu, zgodnie z uprawnieniem wynikającym ze Statutu UW r. Rada Instytutu nie wydała jednak opinii pozytywnej.

Nie jest również prawdą, że powódce, jako jedynej odmówiono ponownego zatrudnienia. Takich osób w przypadku I. F. oprócz powódki było jeszcze dwie. Ponadto według pozwanego nadmienić należy, że nie wszyscy pracownicy, którzy mieli ustalone prawo do emerytury skorzystali z tej formuły.

Na Posiedzeniu Rady Instytutu w dniu 21 czerwca 2011 roku sprawa ponownego zatrudnienia powódki była rozpatrywana jako drugi punkt porządku obrad. W głosowaniu w tej sprawie za ponownym zatrudnieniem powódki opowiedziały się trzy osoby. Przeciw było 10 osób. Natomiast pięć osób wstrzymało się od głosu. Na tej podstawie dyrekcja Instytutu zwróciła się do Dziekana Wydziału Filologicznego o zajęcie stanowiska w powyższym zakresie, informując go o wynikach głosowania. Dziekan, nie uzyskawszy pozytywnej opinii Rady Instytutu nie skierował więc sprawy do rozpatrzenia przez Radę Wydziału. Dnia 22 czerwca 2011 pozwany przychyłając się do podania powódki rozwiązał stosunek pracy na zasadzie porozumienia stron z dniem 30 września 2011 roku.

Pozwany wskazał ponadto, że jest prawdą, iż stanowisko powódki zlikwidowane nie zostało, jednak na stanowisko to po odejściu powódki powołano prof. dr hab. L. M..

Pozwany nie zaprzeczył jednocześnie, że powódka po rozwiązaniu stosunku pracy wykonuje obowiązki związane z opieką nad doktorantami. Jednakże zaznaczyć należy, że pełnienie przez nią funkcji promotora nie jest związane z zatrudnieniem. Powódka z chwilą odejścia z pracy mogła zrezygnować z opieki nad doktorantami. W każdym przypadku powódka składała oświadczenie deklarując się podjęcia opieki naukowej nad doktorantami. Z kolei kwestie zlecenia nauczycielom akademickim wykonywania funkcji promotora określają zarządzenia Rektora UWr. Kwestie te są więc regulowane umowami cywilnoprawnymi – w wypadku promotora umową zlecenia.

Pozwany podkreślił, że powódka do opieki nad doktorantami zadeklarowała się dobrowolnie, a powstały stosunek prawny oparty jest na umowie zlecenia z jednorazowym wynagrodzeniem po podjęciu przez radę jednostki organizacyjnej uchwały o nadaniu stopnia doktora.

Nie dowodzi również zdaniem pozwanej istnienia stosunku pracy między stronami uczestnictwo powódki w posiedzeniach Rady Wydziału, czy też Rady Instytutu. Zgodnie bowiem ze Statutem UWr oraz Regulaminem Instytutu F. S.w posiedzeniach tych organów mogą z głosem doradczym uczestniczyć emerytowani profesorowie uczelni. Powódka była więc zapraszana, jako emerytowany profesor.

Postanowieniem z dnia 7 października 2014 roku tutejszy Sąd wyłączył do odrębnego rozpoznania roszczenie powódki o wynagrodzenie w kwocie 77.522,40 złotych brutto wraz z ustawowymi odsetkami. Na podstawie art. 200 k.p.c. w zw. z art. 17 pkt 4 k.p.c. uznał się za niewłaściwy rzeczowo w zakresie roszczenia powódki o wynagrodzenie i sprawę w tym zakresie przekazał do rozpoznania Sądowi Okręgowemu we Wrocławiu Wydział VII Pracy jako właściwemu.

Pismem z dnia 28 stycznia 2015 roku K. Z. N. S. U. na prośbę powódki na podstawie art. 462 k.p.c. złożyła oświadczenie o przystąpieniu do toczącego się postępowania.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka Z. T. – L. była zatrudniona na Uniwersytecie (...) we W. od 15 lutego 1990 roku do 30 września 2011 roku w wymiarze pełnego etatu z wynagrodzeniem brutto w kwocie 4.306,80 złotych.

Na podstawie ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym oraz § 134a Statutu U. W. Rektor U. W. w dniu 8 września 2008 roku mianował powódkę na stanowisko profesora nadzwyczajnego w Instytucie Filologii Słowiańskiej na W. F. na czas nieokreślony.

Obciążenie dydaktyczne powódki w roku akademickim 2002/2003 wynosiło 210 godzin, w roku 2003/2004 - 270 godzin, w roku 2004/2005 - 255 godzin, a w roku 2005/2006 - 120 godzin.

W czasie zatrudnienia u strony pozwanej powódka prowadziła wykłady, ćwiczenia, seminaria, lektoraty. Ponadto, powódka prowadziła działalność naukową oraz zajmowała się opieką naukową nad rozprawami doktorskimi oraz pracami licencjackimi i magisterskimi.

W roku akademickim 2010/2011 powódka otrzymała od strony pozwanej urlop naukowy.

Od dnia 1 września 2008 r. powódce została powierzona funkcja Kierownika Zakładu (...).

Z dniem 15 marca 2011 r. powódka została odwołana z funkcji Kierownika Zakładu (...) po przeprowadzeniu głosowania na posiedzeniu Rady Instytutu i po wyrażeniu swojej opinii przez dziekana Wydziału Filologicznego.

Dowód : zeznania M. C. – protokół rozprawy z dnia 3 lutego 2015 roku od min. 00:32:20, zeznania świadka A. P. - protokół rozprawy z dnia 3 lutego 2015 roku od min. 01:17:42, akta osobowe powódki, w szczególności k. 161, 203-204, 214-215; kserokopia dokumentów związanych z prowadzeniem patronatu k. 10-35;

W dniu 7 czerwca 2011 roku na posiedzeniu Rady Wydziału Filologicznego Rektor prof. M. B. przekazał osobom, które posiadają ustalone prawo do emerytury informację, że mogą złożyć oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy oraz wnioski o ich ponowne zatrudnienie. Zaznaczył przy tym, że ponowne zatrudnienie może nastąpić w razie wyrażenia pozytywnej opinii przez jednostki macierzyste, w szczególności Rady Wydziałów.

Dowód: zeznania w charakterze strony pozwanej M. B. k. 270 (płyta CD)

W dniu 14 czerwca 2011 roku powódka złożyła u strony pozwanej dwa odrębne pisma skierowane do Rady Wydziału Filologicznego UW. Jedno z prośbą „o przeniesienie na emeryturę” z dniem 30 września 2011 roku, a drugie z prośbą o ponowne zatrudnienie na stanowisku profesora nadzwyczajnego w Instytucie Filologii Słowiańskiej od dnia 1 października 2011 roku do dnia 30 września 2017 roku.

Wobec nieprawidłowego zaadresowania pism, oraz złożenia w nieodpowiedniej formie została poproszona o ich poprawne sporządzenie i ponowne dostarczenie do Działu Kadr UW.

Następnie powódka złożyła poprawione pisma zaadresowane do Rektora UW. Powódka zwróciła się w nich z prośbą o rozwiązanie stosunku pracy z dniem 30 września 2011 roku, oraz z prośbą o zatrudnienie na stanowisku profesora nadzwyczajnego od dnia 1 października 2011 roku do 30 września 2017 roku na podstawie umowy o pracę.

Dowód : akta osobowe powódki k. 179, 181-182, 309

Pismem z dnia 14 czerwca 2011 roku powódka zwróciła się również do Rady I. F. S. o włączenie do porządku obrad Rady w dniu 21 czerwca 2011 roku sprawy jej przejścia na emeryturę oraz ponownego zatrudnienia na czas określony. Wskazała przy tym, że nie będzie obecna na Radzie Instytutu, gdyż będzie w B. w ramach wymiany pracowników naukowych.

Dowód : zeznania A. R. – protokół rozprawy z dnia 3 lutego 2015 roku od min. 01:45:11, pismo powódki z 14 czerwca 2011 roku k. 143;

Na Posiedzeniu Rady Instytutu Filologii Słowiańskiej UW w dniu 21 czerwca 2011 roku podjęto głosowanie nad wnioskiem powódki o ponowne zatrudnienie Z. L. na stanowisku profesora nadzwyczajnego na okres od 1 października 2011 roku do 30 września 2017 roku.

Za ponownym zatrudnieniem powódki opowiedziało się 3 członków Rady, przeciw – 10 członków, a 5 członków wstrzymało się od głosu.

Dowód : protokół nr (...) posiedzenia Rady I. F. S. UW z dnia 21 czerwca 2011 roku k. 143;

Pismem z dnia 21 czerwca 2011 roku Dyrekcja I. F. S. zwróciła się do Dziekana W. F. UW o zajęcie stanowiska w sprawie ponownego zatrudnienia dr hab. Z. T. – L. na stanowisku profesora nadzwyczajnego w okresie od 1 października 2011 roku do 30 września 2017 roku na podstawie umowy o pracę. Jednocześnie Dyrekcja Instytutu poinformowała, że w dniu 21 czerwca 2011 roku na posiedzeniu Rady Instytutu odbyło się głosowanie w wyżej wymienionej kwestii. Za ponownym zatrudnieniem powódki głosowały trzy osoby, przeciwko - 10 osób, a 5 wstrzymało się od głosu.

Dowód : akta osobowe powódki k. 180

Rektor UWr w piśmie z dnia 22 czerwca 2011 roku poinformował powódkę, że podtrzymuje decyzję Dziekana Wydziału Filologicznego oraz stanowisko Dyrektora I. F. S. i nie wyraża zgody na ponowne zatrudnienie powódki od dnia 1 października 2011 roku. Pismem datowanym na ten sam dzień Rektor UWr przychylił się do prośby powódki i rozwiązał z nią stosunek pracy za porozumieniem stron z dniem 30 września 2011 roku, w związku z przejściem przez powódkę na emeryturę.

Dowód : akta osobowe powódki k. 187, 310

Pismem z dnia 22 czerwca 2011 r. skierowanych do Rektora U. W., powódka zwróciła się z oświadczeniem, że wycofuje swoją prośbę o rozwiązanie umowy o pracę, gdyż doszło do nieporozumienia. Jej intencją nie było rozwiązanie umowy o pracę.

Strona pozwana pismem z dnia 22 czerwca 2011 r. poinformowała powódkę, że podtrzymuje decyzję Dziekana W. F. oraz stanowisko Dyrektora I. F. S. i nie wyraża zgody na ponowne zatrudnienie powódki od dnia 1 października 2011 r.

Dowód : akta osobowe powódki, przesłuchanie powódki k. 270 (płyta CD)

Zgodnie z § 28 ust. 1 Statutu U. W. (stan na dzień 14 czerwca 2011 roku) Rada Instytutu czuwa nad poziomem i rozwojem uprawianych w instytucie nauki dydaktyki, oraz rozwojem młodej kadry naukowo-dydaktycznej. Ust. 2 określa z kolei, że Rada Instytutu, oprócz uprawnień wynikających z odrębnych przepisów, posiada uprawnienia opiniodawcze i doradcze, w szczególności w zakresie: 1/ opiniowania wniosków w sprawach pracowniczych, a w szczególności dotyczących przyjęcia do pracy, awansów, nagród, odznaczeń i zwolnień 2/ opiniowania wniosków dotyczących urlopów naukowych i szkoleniowych, 3/ inicjowania i opiniowania zmian planu studiów i programów nauczania 4/ inicjowania i opiniowania zmian dotyczących struktury instytutu, 5/ opiniowania projektów planów rzeczowo-finansowych i inwestycyjnych instytutu, 6/ wyrażania opinii w innych sprawach dotyczących działalności instytutu. Szczegółowe zasady i tryb działania rady określa regulamin instytutu (ust.3).

Z kolei zgodnie z § 49 ust. 5 Statutu w posiedzeniach rady wydziału mogą uczestniczyć, z głosem doradczym, emerytowani profesorowie zatrudnieni na wydziale przed przejściem na emeryturę na stanowisku profesora.

Dowód : Statut U. W.

Zgodnie z § 3 ust. 6 Regulaminu I. F. S. w posiedzeniach Rady Instytutu mogą uczestniczyć, z głosem doradczym profesorowie wizytujący oraz profesorowie emerytowani.

Z kolei zgodnie z § 6 ust. 3 lit f Regulaminu do zadań Rady Instytutu należy w szczególności opiniowanie wniosków dotyczących przyjęcia do pracy, awansów, nagród, odznaczeń i zwolnień.

Paragraf 7 ust. 3 lit. c określa ponadto, że do obowiązków Dyrektora Instytutu należy kierowanie polityką kadrową Instytutu, w szczególności przedkładanie ustawowym organom uczelni wniosków dotyczących zatrudnienia nowych pracowników.

Dowód : Regulamin Instytutu F. S. U. W. k. 144;

Po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym, powódka na podstawie ustnego porozumienia ze stroną pozwaną, kontynuowała opiekę naukową nad rozprawami doktorskimi trzech doktorantów oraz prowadziła działalność naukową.

W tym czasie powódka nie prowadziła zajęć dydaktycznych dla studentów I i II stopnia. Nie były dla niej ustalone pensum godzin. Nie prowadziła żadnych zajęć, tj. wykładów, ćwiczeń, seminariów, lektoratów.

Powódka nie posiadała również własnego gabinetu w budynkach U. W..

Powódka nie stawiała się regularnie do pracy u strony pozwanej, nie przychodziła na teren zakładu pracy, aby świadczyć pracę.

Dowód : zeznania M. C. – protokół rozprawy z dnia 3 lutego 2015 roku od min. 00:32:20, zeznania świadka A. P. - protokół rozprawy z dnia 3 lutego 2015 roku od min. 01:17:42, akta osobowe powódki k. 161, 203-204, 214-215; kserokopia dokumentów związanych z prowadzeniem patronatu k. 10-35;

Paragraf 1 pkt 1 Zarządzenia Nr (...) Rektora U. W. z dnia 18 kwietnia 2008 r. w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia dla promotorów w przewodach doktorskich, recenzentów w przewodach doktorskich, habilitacyjnych, w postępowaniu dotyczącym powołania na stanowisko profesora oraz w postępowaniu dotyczącym nadania tytułu naukowego profesora oraz innych opłat za czynności związane z przeprowadzeniem przewodów doktorskich i habilitacyjnych w U. W. ustala wysokość wynagrodzenia dla promotora rozprawy doktorskiej na kwotę 3 830,00 zł.

Z kolei zgodnie z § 1 ust. 1 pkt 1 zarządzenia Nr (...) Rektora U. W. z dnia 9 marca 2012 r. w sprawie opłat oraz stawek wynagrodzeń promotorów i recenzentów w postępowaniach dotyczących nadania stopnia naukowego i tytułu naukowego w roku 2012 wysokość wynagrodzenia dla promotora rozprawy doktorskiej wynosi 4 145,00 zł.

Paragraf 4 określa ponadto, że wynagrodzenia, o których mowa w § 1 - 2, wypłacane są pracownikowi U. W. na podstawie zlecenia wypłaty wynagrodzenia, którego wzór stanowi Załącznik do niniejszego zarządzenia, a w przypadku osoby niezatrudnionej w U. W. na podstawie zawartej umowy cywilnoprawnej.

Dowód : zarządzenie Rektora U. W. nr (...), oraz nr (...) k.143;

Zgodnie z § 1 ust. 1 uchwały Nr 128/2006 Senatu U. W. z dnia 27 września 2006 r. w sprawie wymiaru pensum nauczycieli akademickich oraz zasad obliczania godzin dydaktycznych przez pensum dydaktyczne rozumie się obowiązkowy roczny wymiar zajęć dydaktycznych nauczyciela akademickiego wynikający z zatrudnienia w U. W. (zwanym dalej U.) wyrażony w godzinach dydaktycznych i ustalony zgodnie z zasadami ujętymi w niniejszej uchwale. Z kolei zgodnie z § 2 pensum dydaktyczne nauczycieli akademickich w U. W. wynosi: - dla pracowników naukowo-dydaktycznych – 210 godzin dydaktycznych, dla docentów – 260 godzin dydaktycznych, dla starszych wykładowców – 300 godzin dydaktycznych, dla wykładowców – 360 godzin dydaktycznych, dla lektorów i instruktorów – 540 godzin dydaktycznych.

Dowód : uchwała Nr 128/2006 Senatu U. W. z dnia 27 września 2006 r. w sprawie wymiaru pensum nauczycieli akademickich oraz zasad obliczania godzin dydaktycznych k. 144;

W dniu 15 sierpnia 2009 roku powódka oświadczyła, że podejmie się opieki naukowej nad rozprawą doktorską mgr O. C.. W dniu 11 sierpnia 2009 roku oświadczyła z kolei, że podejmie się opieki naukowej nad rozprawą doktorską mgr I. G.. Natomiast w dniu 27 sierpnia 2010 roku oświadczyła, że podejmie się opieki naukowej nad rozprawą doktorską mgr R. S..

Dowód : pisma powódki z dnia 11 sierpnia, 15 sierpnia i 27 sierpnia 2010 roku k. 139-141;

W dniu 1 października 2012 roku na stanowisku powódki zatrudniono dr hab. L. M.. Obciążenie dydaktyczne od 1 października 2014 roku do 30 września 2015 roku wynosił 370 godzin. Jednocześnie L. M. regularnie uczestniczy w posiedzeniach Rady I. F. S. UWr.

Dowód : zaświadczenie z dnia 25 listopada 2014 roku k. 142; przydział zajęć dydaktycznych k. 213, indywidualna karta obciążeń dydaktycznych k. 214; lista obecności na posiedzeniu Rady I. F. S. z dnia 21 lutego 2013 roku, 5 marca 2013 roku, 18 czerwca 2013 roku, 21 stycznia 2014 roku, 25 czerwca 2014 roku, 28 października 2014 roku, 25 listopada 2014 roku k. 232-238;

Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako bezzasadne, nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną żądania powódki stanowi art. 189 k.p.c., zgodnie z którym, powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Powódka, w toku postępowania, domagała się ustalenia że od dnia 3 października 2011 roku łączy ją z pozwanym stosunek pracy na stanowisku nauczyciela akademickiego w wymiarze czasu pracy wynoszącym 1/2 etatu z wynagrodzeniem zasadniczym 2.153,40 złotych.

Bezspornym w sprawie było, że powódka w dniu 14 czerwca 2011 roku złożyła pisemne oświadczenie z prośbą o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 30 września 2011 roku w związku z uzyskaniem uprawnień emerytalnych oraz wniosek o jej ponowne zatrudnienie. Ponadto, poza sporem pozostawało, że stosunek pracy pomiędzy stronami został rozwiązany za porozumieniem stron z dniem 30 września 2011 roku, oraz okoliczność, że Rada I. F. S. negatywnie zaopiniowała wniosek powódki o ponowne zatrudnienie.

Powódka, pomimo, że była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika dopiero w czasie zeznań podniosła, że po złożeniu stronie pozwanej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, chciała wycofać swoje oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę, lecz strona pozwana nie uznała tego cofnięcia za skuteczne i pomimo takiego stanowiska powódki, nie wyraziła zgody na ponowne jej zatrudnienie.

W ocenie Sądu, profesjonalny pełnomocnik powódki już w pozwie powinien wskazać, czy powódka wnosząc zarzuty tego rodzaju powołuje się na wady oświadczenia woli, a jeśli tak, to jakie. Jeśli nawet przyjąć, że powódka próbowała powołać się w swoim piśmie z dnia 22 czerwca 2011 r. skierowanym do strony pozwanej na wadę oświadczenia woli w postaci błędu, zarzut powódki jest nieuzasadniony.

W myśl 300 k.p. w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Kodeks cywilny uznaje za wady oświadczenia woli, wpływające na jego skuteczność prawną: 1) brak świadomości albo swobody powzięcia i wyrażenia woli (art. 82 k.c.), 2) pozorność oświadczeń woli (art. 83 k.c.), 3) błąd co do czynności prawnej albo zniekształcenie oświadczenia woli (art. 84 i 85 k.c.), 4) podstęp (art. 86 k.c.) i 5) groźbę (art. 87 k.c.).

Zgodnie z art. 84 kc, w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć.

Zatem należy uznać, że błąd jest to wada oświadczenia woli, polegająca na tym, że składający je działa pod wpływem niezgodnego z prawdą wyobrażenia o rzeczywistości lub jej elemencie albo pod wpływem braku takiego wyobrażenia. Kodeks cywilny, choć nie definiuje pojęcia błędu, określa przesłanki, od zaistnienia których zależy możliwość uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu. Dodatkowo przesłanki prawnej doniosłości błędu precyzuje doktryna i orzecznictwo. W doktrynie i judykaturze wskazuje się, że musi nastąpić błąd postrzegania ("widzenia"). Odróżnia się go od błędu przewidywania i wnioskowania, należącego do sfery motywacyjnej i składającego się na pobudkę, pod wpływem której wyrażone zostało oświadczenie woli, uznane następnie przez oświadczonego za dotknięte błędem, gdy okazało się, że nie osiągnie zamierzonego i przewidywanego celu. Błąd co do pobudki albo błąd polegający na mylnym przewidywaniu wyniku przedsięwzięcia, podejmowanego na podstawie umowy, pozbawiony jest doniosłości prawnej (por. wyr. SN z dnia 19 października 2000 r., III CKN 963/98, OSNC 2002, nr 5, poz. 63: niespełnienie się oczekiwań osoby dokonującej czynności prawnej co do określonego rozwoju zdarzeń nie daje podstaw do uznania oświadczenia woli za wynik błędu prawnie doniosłego).

W niniejszej sprawie nie można uznać, aby powódka złożyła stronie pozwanej oświadczenie woli o rozwiązanie umowy o pracę pod wpływem błędu. Należy wskazać, że zarówno z zeznań strony pozwanej, jak i z zeznań świadków, ale także powódki wyraźnie wynika, że Rektor strony pozwanej wskazał pracownikom uprawnionym do nabycia emerytury jedynie prawną możliwość rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron w celu umożliwienia im nabycia prawa do emerytury, a następnie wyraźnie wskazał, że dopiero po zaopiniowaniu przez jednostki macierzyste, tj. m. in. Rady Wydziałów, będzie możliwym, że pracownicy ci zostaną ponownie zatrudnieni u strony pozwanej.

Tak się nie stało w przypadku powódki, gdyż, jak wynika to z bezspornego stanu faktycznego, Rada Instytutu nie wyraziła woli, aby powódka została ponownie zatrudniona u strony pozwanej. Zatem błąd powódki przy składaniu oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę był jedynie błędem co do pobudki w działaniu, gdyż wiedziała ona, że przed ponownym nawiązaniem stosunku pracy, rektor wymaga pozytywnej opinii rady. Powódka mając przekonanie, że taką pozytywną opinię otrzyma, wyraziła wolę na rozwiązanie umowy o pracę. Dodatkowo należy wskazać, że powódka zawnioskowała o rozwiązanie stosunku pracy ze stroną pozwaną, gdyż tylko w ten sposób nabywała ona prawo do wypłaty emerytury, zatem powódka działała w celu otrzymania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a dopiero po spełnieniu przesłanek ponownego zatrudnienia, mogła ewentualnie zostać ponownie zatrudniona u strony pozwanej, czego była świadoma.

Spór między stronami sprowadzał się więc do tego, czy pomimo rozwiązania przez strony stosunku pracy i formalnej odmowy ponownego zatrudnienia, powódka w istocie dalej świadczyła pracę na rzecz pozwanej i czy jej charakter świadczył o tym, że między stronami doszło w istocie do zawarcia kolejnej umowy o pracę.

Do Sądu należało zatem ustalenie czy, wbrew temu, że nie było zgodnego oświadczenia woli stron w zakresie kontynuowania stosunku pracy, powódkę łączył ze stroną pozwaną stosunek pracy na podstawie faktycznie wykonywanych przez nią czynności na rzecz strony pozwanej.

W razie sporu, co do treści umowy lub rodzaju stosunku prawnego na podstawie którego była świadczona praca – pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie rodzaju i treści umowy w oparciu o treść art.189 k.p.c

Zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Treścią umowy o pracę jest więc zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy za wynagrodzeniem. Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego – jest dwustronnie zobowiązująca, odpłatna i konsensualna. Posiada jednak cechy różniące ją od innych umów o świadczeniu usług, w szczególności od umowy o dzieło (art. 627 i następnego kodeksu cywilnego) oraz umowy zlecenia (art. 734 i następnego kodeksu cywilnego). Decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest świadczenie pracy określonego rodzaju - przez którą należy rozumieć zasadnicze obowiązki pracownika oraz miejsce i czas wykonywania pracy - pod kierownictwem pracodawcy. Pracownik obowiązany jest więc świadczyć pracę w zorganizowanym zespole pracowniczym, podporządkowanym pracodawcy w granicach wynikających z charakteru pracy i potrzeb pracodawcy oraz zastrzeżonych ustawowo praw pracownika. Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła lub zlecenia.

Cechy stosunku pracy, wynikające z art. 22 k.p. wyróżniają go od innych stosunków prawnych. Decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest świadczenie pracy określonego rodzaju - przez którą należy rozumieć zasadnicze obowiązki pracownika oraz miejsce i czas wykonywania pracy - pod kierownictwem pracodawcy. Pracownik obowiązany jest więc świadczyć pracę w zorganizowanym zespole pracowniczym, podporządkowanym pracodawcy w granicach wynikających z charakteru pracy i potrzeb pracodawcy oraz zastrzeżonych ustawowo praw pracownika.

Podkreślenia wymaga to, iż wykonywanie takich samych czynności może występować zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej. Przy czym cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy

(pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej, stała dyspozycyjność czy dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (por. wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26). Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła lub zlecenia. Należy podkreślić, że właściwa dla stosunku pracy cecha podporządkowania (kierownictwa pracodawcy) w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. interpretowana jest odpowiednio szeroko (vide: Komentarz Prawa Pracy – J. I. i W. S.) i są to pojęcia w zasadzie tożsame.

W odróżnieniu od umów o charakterze cywilnoprawnym, charakterystyczną cechą umowy o pracę jest również to, że ryzyko przedsięwzięcia ciąży na podmiocie zatrudniającym, dlatego też w konsekwencji – niemożność wykonywania pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie pozbawia pracownika roszczenia o zapłatę wynagrodzenia. W umowie o pracę więź między pracownikiem a pracodawcą jest znacznie ściślejsza, znacznie szerszy jest również zakres obowiązków i praw.

Gdyby te same zadania (czynności) mogły być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenia, czy umowy o dzieło), to w takiej sytuacji kwalifikacji prawnej umowy (umów) łączącej strony należy dokonać za pomocą metody typologicznej, tj. przez rozpoznanie i wskazanie jej cech dominujących. Ustalenie, że przeważały elementy umowy o pracę prowadzi do oceny – nawet wbrew nazwie umowy zawartej przez strony i wbrew treści jej poszczególnych postanowień, że strony łączył stosunek pracy. Z kolei w razie ustalenia, że zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygający o jej typie powinien być zgodny zamiar stron i cel umowy (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), który może być także wyrażony w nazwie umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 14, poz. 449).

Ustawodawca nie wprowadza jednak zakazu nawiązania stosunku cywilnoprawnego, którego przedmiotem byłoby świadczenie pracy, ani nie wprowadza w art. 22 § 1¹ domniemania zawarcia umowy o pracę. Na podstawie art. 22 § 1¹ nie można przyjąć, iż każde zatrudnienie jest zatrudnieniem „w warunkach” określonych w § 1 tego przepisu. Nadal faktu istnienia tych warunków, a zatem i stosunku pracy, należy dowodzić, by następnie wywieść, iż wbrew nazwie kontraktu nadanej mu przez strony doszło do nawiązania stosunku pracy. Unormowanie zawarte w art. 22 § 1¹ ma zatem jedynie charakter informacyjny. Wskazuje zwłaszcza pracodawcom, że w razie pozornego zastosowania umowy cywilnoprawnej nie mogą uniknąć skutków prawnych związanych ze stosunkiem pracy. Sam przepis nie jest nowością prawną. Potwierdza on jedynie ugruntowane w literaturze przedmiotu i orzecznictwie przekonanie, iż o rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego jest świadczona praca, decyduje nie jej formalna nazwa, lecz rzeczywista wola stron.

Dopiero w sytuacji, gdy w stosunku prawnym nie można ustalić przeważających cech stosunku pracy, o jego charakterze powinna decydować formalna nazwa lub sposób realizowania zobowiązania cywilnoprawnego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 18, poz. 582).

W rozpatrywanej sprawie na podstawie ustalonych okoliczności faktycznych Sąd uznał, że stron nie łączyła umowa o pracę.

Jak wykazało postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie, brak było zgodnej woli stron, co do faktu zawarcia samej umowy o pracę, a zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwolił na ustalenie, że powódka świadczyła pracę w sposób podporządkowany, a tym samym, że łączył ją ze stroną pozwaną stosunek pracy.

Wskazać należy, że w opisywanej sprawie strony nie zawarły po rozwiązaniu stosunku pracy z dniem 30 września 2011 roku żadnej umowy w formie pisemnej. Strony uzgodniły bowiem jedynie w formie ustnej jakie będą obowiązki powódki, a jakie pozwanego. Jednocześnie obie strony pozostają w sporze co do tego, jakie faktycznie uzgodnienia między nimi zapadły. Jednocześnie strona pozwana nie tylko nie wyraziła swojej woli zatrudnienia powódki, ale również nie prowadziła wymaganych prawem akt osobowych, a także innej dokumentacji pracowniczej.

Powódka nie przedstawiła z kolei do akt sprawy żadnego dokumentu potwierdzającego fakt, że strony taką umowę zawarły. Zadaniem Sądu było więc zbadanie, czy w świetle okoliczności faktycznych sprawy, oraz świadczonej przez powódkę pracy uznać należy, że strony łączył stosunek pracy.

Wskazać należało, że w myśl przepisu art. 6 k.c. ten, kto powołując się na przysługujące mu prawo, żąda czegoś od innej osoby, obowiązany jest udowodnić fakty (okoliczności faktyczne) uzasadniające to żądanie, ten zaś, kto odmawia uczynienia zadość żądaniu, a więc neguje uprawnienie żądającego, obowiązany jest udowodnić fakty wskazujące na to, że uprawnienie żądającemu nie przysługuje. W myśl ogólnych zasad na powodzie spoczywa ciężar udowodnienia faktów uzasadniających jego roszczenie (tak też SN w orzeczeniu z 3 października 1969 r., II PR 313/69, OSNCP 9/70, poz. 147), a na stronie pozwanej obowiązek udowodnienia okoliczności uzasadniających jej wnioski o oddalenie powództwa (tak SN w orzeczeniu z 20 kwietnia 1982 r., I CR 79/82).

W niniejszej sprawie powódka nie uczyniła zadość wskazanemu powyżej obowiązkowi, nie przedstawiła wiarygodnych dowodów potwierdzających fakt zatrudnienia u strony pozwanej w spornym okresie.

Analiza zgromadzonego materiału dowodowego prowadzi więc do wniosku, że stosunek pracy między stronami zawarty nie został. Wskazuje na to w szczególności zakres wykonywanych przez powódkę czynności, polegający jedynie na sprawowaniu opieki naukowej nad trójką doktorantów i prowadzenia seminarium doktoranckiego. Nie jest bowiem prawdą, jak wskazuje powódka, że po rozwiązaniu umowy o pracę zmianie uległa jedynie ilość świadczonej przez nią pracy, a nie jej charakter. W ocenie powódki wykonuje ona bowiem te same czynności co przed rozwiązaniem stosunku pracy, ale w obniżonym wymiarze godzin pracy. Jak wynika jednak z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powódki, oraz zeznań świadka M. C. powódka do chwili rozwiązania stosunku pracy prowadziła szereg zajęć dla studentów, w tym wykłady, ćwiczenia, konwersatoria, oraz była opiekunem naukowym prac licencjackich i magisterskich, a nadto przewodów doktorskich. Ponadto powódka prowadziła wówczas działalność naukową. Posiadała również swój gabinet w budynkach U. W.. Jednocześnie liczba prowadzonych przez nią godzin dydaktycznych była ściśle określona, jak to z jakimi grupami studentów zajęcia będzie prowadzić. W tym zakresie nie posiadała ona swobody wyboru miejsca i czasu świadczonej przez siebie pracy, gdyż musiała realizować obowiązek prowadzenia pracy naukowej i sprawowania opieki i nadzorowania nad pracami dyplomowymi studentów, który wynika z art.111 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U.2012 nr 572). Powód też była zobowiązana do realizacji wymiaru czasu pracy nauczyciela akademickiego, który to wymiar określa art. 130 ust. 3 ustawy wskazując, że 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.

Powódka natomiast w spornym okresie nie realizowała w/w pensum godzin, ani też pozostałych obowiązków nałożonych w szczególności ustawą z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym. Jak wynika z zeznań świadków, ale również powódki i w charakterze strony pozwanej M. B., powódka w żaden sposób nie była nadzorowana przez stronę pozwaną w jaki sposób spotyka się z doktorantami, z jaką częstotliwością, jak te spotkania wyglądają, ile trwają. Strona pozwana w tym zakresie w żaden sposób nie prowadziła nadzoru bieżącego nad działalnością powódki. Co więcej, jak wynika również z zeznań powódki, powódka nie miała swojego miejsca pracy u strony pozwanej, nie miała gabinetu, zatem spotkania z doktorantami odbywały się w sposób całkowicie niesformalizowany, poza budynkami strony pozwanej, a charakter spotkań, długość spotkań, a także sposób prowadzenia tych spotkań był całkowicie uzależniony od woli powódki.

Wskazać również należy, że sama okoliczność kontynuowania pracy naukowej przez powódkę nie może świadczyć, że pozostawała ona wówczas w stosunku pracy, jako nauczyciel akademicki. W szczególności nie ma żadnych przepisów, które zabraniałyby jej prowadzenia działalności, wówczas gdy nie pozostaje w stosunku pracy, jako nauczyciel akademicki. Natomiast kontynuowanie działalności naukowej przez emerytowanego profesora jest czynnością całkowicie naturalną, lecz w żaden sposób nie wymagającą nadzoru strony pozwanej, co jest wymagane w stosunku pracowniczego podporządkowania.

Niewątpliwie jednak o tym, że powódka nie pozostawała w stosunku pracy z pozwanym świadczy charakter wykonywanej przez niej pracy.

W szczególności powódka po rozwiązaniu stosunku pracy nie prowadziła już zajęć dla studentów, w postaci wykładów, ćwiczeń, czy konwersatoriów. Nie świadczyła również pracy w dotychczasowym miejscu jej wykonywania, czyli w budynkach I. F. S.. Nie posiadała więc ustalonego miejsca pracy. Czas jej pracy również nie został określony. Wskazać należy, że powódka nie miała obowiązku stawiennictwa w stałych godzinach pracy. Nikt nie weryfikował, w jakich godzinach i w jakim miejscu spotykała się z doktorantami. Oprócz tego, czynności podejmowane przez powódkę nie podlegały bezpośredniemu kierownictwu pozwanego. Strona pozwana zostawiła w tym zakresie pełną swobodę decydowania powódce, która to miała sprawować jedynie opiekę naukową nad przewodami doktorskimi trzech doktorantów.

Tym samym charakter pracy powódki zdecydowanie różnił się od świadczonej przed rozwiązaniem stosunku pracy za porozumieniem stron. Nie można uznać, że jest to jedynie zmiana ilościowa. Przeciwnie, zmiana ta dotyczyła istoty świadczonej przez nią wcześniej pracy w charakterze nauczyciela akademickiego. Powódka po rozwiązaniu stosunku pracy pozostawała bowiem jedynie opiekunem naukowym trzech przewodów doktorskich. Z chwilą rozwiązania stosunku pracy mogła z takiej funkcji zrezygnować.

Wskazać w tym miejscu należy na przyjętą u strony pozwanej praktykę, że nauczyciel akademicki, który rozwiąże z uczelnią stosunek pracy, może pozostać promotorem doktoranta, z tym, że świadczy on wówczas usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej. Nie ma bowiem żadnych przepisów, które zakazywałyby zawierania takich umów, bądź które wprowadzałyby obowiązek pozostawania w takim przypadku w stosunku pracy.

Sąd dał więc w tym zakresie wiarę pozwanemu oraz świadkowi M. C. i A. P., a także zeznającemu w charakterze strony pozwanej M. B.. Wskazali oni bowiem, że na U. W. istnieje taka wskazana wyżej praktyka. Do tej pory nie wywoływało to jednak żadnego sporu, ani żadna z osób podejmujących się wskazanej funkcji nie rościła sobie z tego tytułu żadnych roszczeń do strony pozwanej.

Jak wynika z zeznań w charakterze strony pozwanej M. B., pisemna umowa cywilnoprawna zostaje zawarta z osobą prowadzącą doktoranta w momencie, gdy zostają spełnione przesłanki do wypłaty na jego rzecz wynagrodzenia. Tak stosowana praktyka nigdy nie spotkała się z negatywną oceną osób podejmujących się funkcji opieki nad doktorantem.

W ocenie Sądu zeznania wszystkich świadków i strony pozwanej były w pełni spójne i logiczne, a tym samym wiarygodne. Nie zmienia również tego okoliczność, że w okresie, gdy powierzono powódce sprawowanie opieki nad doktorantami, w Zarządzeniu Rektora UWr nr (...) w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia dla promotorów w przewodach doktorskich, recenzentów w przewodach doktorskich, habilitacyjnych, w postępowaniu dotyczącym powołania na stanowisko profesora oraz w postępowaniu dotyczącym nadania tytułu naukowego profesora oraz innych opłat za czynności związane z przeprowadzeniem przewodów doktorskich i habilitacyjnych w U. W. nie sprecyzowano sposobu rozliczenia się uczelni z promotorem nie będącym pracownikiem uczelni, co nastąpiło w zarządzeniu Nr (...) z dnia 9 marca 2012 r. w sprawie opłat oraz stawek wynagrodzeń promotorów i recenzentów w postępowaniach dotyczących nadania stopnia naukowego i tytułu naukowego w roku 2012, gdzie określono, że wynagrodzenie wypłacane jest pracownikowi U. W. na podstawie zlecenia wypłaty wynagrodzenia, a w przypadku osoby niezatrudnionej U. W. na podstawie zawartej umowy cywilnoprawnej. Świadczy to bowiem jedynie o formalnym

usankcjonowaniu przyjętej wcześniej praktyki, co przemawia jednocześnie za tym, że okoliczność zawierania przez pozwaną umów cywilnoprawnych o w tym zakresie z emerytowanymi pracownikami uczelni była praktykowana.

Jednocześnie za brakiem woli zawarcia stosunku pracy z powódką przez pozwaną świadczy szereg okoliczności faktycznych. W szczególności wskazuje na to brak pozytywnej opinii Rady I. F. S., która nie przychyliła się do wniosku powódki o jej ponowne zatrudnienie. Wobec powyższego kwestia ta nie została przekazana do Rady Wydziału, a sam Rektor odmówił powódce ponownego nawiązania stosunku pracy. Umożliwił jej jednak za jej zgodą kontynuowanie opieki nad przewodami doktorskimi, do czego zobowiązała się jeszcze przed rozwiązaniem stosunku pracy. Nie było jednak jego zamiarem zawieraniem z powódką kolejnej umowy o pracę. Nie było jednocześnie konieczne zawieranie takiej umowy, by powódką mogła być promotorem prac doktorskich. Jednocześnie samo wynagrodzenie za tak świadczoną pracę określa rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 5 października 2011 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej (Dz. U. Nr 243, poz. 1447) oraz wskazane wyżej kolejne zarządzenia Rektora U. W. w sprawie opłat oraz stawek wynagrodzeń promotorów i recenzentów w postępowaniach dotyczących nadania stopnia naukowego i tytułu naukowego. Zgodnie ze wskazanymi aktami takie wynagrodzenie jest wypłacane jednorazowo i przysługuje po podjęciu przez Radę Wydziału uchwały o przyznaniu tytułu doktora. Tym samym to właśnie w ten sposób zostało ustalone między stronami wynagrodzenie za opiekę nad doktorantami, którą pozwana wykonać miała na rzecz pozwanego.

Nie można w tym zakresie jednocześnie mówić, by charakter świadczonej pracy przemawiał za jej wykonywaniem w określonym wymiarze czasu pracy. Nie można też uznać by za jej świadczenie należało się powódce pensum, które to przysługuje jedynie nauczycielom akademickim.

Reasumując, jak wykazało postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie, brak było zarówno zgodnej woli stron, co do faktu zawarcia samej umowy o pracę, jak i zebrany w sprawie materiał dowody nie pozwolił na ustalenie, że powódka świadczyła pracę w sposób ciągły, podporządkowany, a tym samym, że łączył ją ze stroną pozwaną stosunek pracy.

O istnieniu między stronami stosunku pracy, oraz o tym, by sam pozwany traktował powódkę, jako pracownika nie świadczy ponadto okoliczność, że powódka miała możliwość uczestniczenia w posiedzeniach Rady Instytutu.

Zgodnie bowiem z § 49 ust. 5 Statutu U. W., w brzmieniu na dzień rozwiązania stosunku pracy z powódką w posiedzeniach rady wydziału mogą uczestniczyć, z głosem doradczym, emerytowani profesorowie zatrudnieni na wydziale przed przejściem na emeryturę na stanowisku profesora. Zgodnie z kolei z § 3 ust. 6 Regulaminu I. F. S. w posiedzeniach Rady Instytutu mogą uczestniczyć, z głosem doradczym profesorowie wizytujący oraz profesorowie emerytowani. Powódka miała więc prawną możliwość w takich posiedzeniach uczestniczyć, jako emerytowany profesor wydziału. Jednocześnie jak wskazał świadek M. C. powódka została pouczona, że może brać udział w posiedzeniach, jednak nie ma prawa głosu. Tym samym nie sposób wywieść z tego by faktycznie posiadała uprawnienia charakterystyczne jedynie dla pracownika pozwanej uczelni.

Ponadto za okolicznością, że powódka w istocie nie świadczyła pracy o charakterze analogicznym, jak przed rozwiązaniem stosunku pracy świadczy okoliczność, że na jej miejsce został zatrudniony L. M., który to przejął jej obowiązki nauczyciela akademickiego. Nie ma jednocześnie racji powódka wskazując, że specjalizuje się on w innej dziedzinie i nie jest w stanie prowadzić takich samych zajęć jak ona. Jak wynika bowiem z dokumentu w postaci karty obciążeń dydaktycznych L. M., prowadzi on tak jak wcześniej powódka zajęcia z literatury czeskiej. Jednocześnie zakres jego obciążenia dydaktycznego wynosi 370 godzin. Ponadto jest on regularnie obecny na posiedzeniach Rady I. F. S.. Nie można więc uznać za wiarygodne twierdzeń powódki, jakoby L. M. w istocie prowadził jedynie lektoraty, a na zajęcia dojeżdżał jedynie raz na dwa tygodnie. W istocie zostało on bowiem zatrudniony na stanowisku powódki i wykonuje wynikające z tego obowiązki.

Jednocześnie dla oceny, czy między stronami istniał stosunek pracy nie miała istotnego znaczenia kwestia formalnego rozpatrzenia wniosku powódki o ponowne jej zatrudnienie.

W tym to zakresie wskazać należy, że zgodnie z § 28 ust. 2 Statutu UW r Rada Instytutu, oprócz uprawnień wynikających z odrębnych przepisów, posiada uprawnienia opiniodawcze i doradcze, w szczególności w zakresie: 1/ opiniowania wniosków w sprawach pracowniczych, a w szczególności dotyczących przyjęcia do pracy, awansów, nagród, odznaczeń i zwolnień 2/ opiniowania wniosków dotyczących urlopów naukowych i szkoleniowych, 3/ inicjowania i opiniowania zmian planu studiów i programów nauczania 4/ inicjowania i opiniowania zmian dotyczących struktury instytutu, 5/ opiniowania projektów planów rzeczowo-finansowych i inwestycyjnych instytutu, 6/ wyrażania opinii w innych sprawach dotyczących działalności instytutu.

Niewątpliwie więc to Rada Instytutu miała uprawnienie do zaopiniowania wniosku powódki o ponowne zatrudnienie.

To również sama powódka złożyła formalny wniosek by na posiedzeniu Rada Instytutu głosowała nad jej wnioskiem o ponowne zatrudnienie. Wynik głosowania był jednak negatywny dla powódki, co w konsekwencji doprowadziło do odmowy zawiazania z powódką stosunku pracy. Nie było więc wymagane wobec tej sytuacji ponowne głosowanie nad wnioskiem powódki, tym razem przez Radę Wydziału Filologicznego.

Sąd nie dał więc wiary zeznaniom powódki uznając je za sprzeczne z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności z dokumentami znajdującymi się w aktach osobowych powódki, zeznaniami pozwanego oraz świadków M. C. i A. P.. Ze wskazanych wyżej dowodów wynika bowiem wprost, że charakter pracy powódki po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwaną uległ zasadniczej zmianie. Powódka nie prowadzi już zajęć dydaktycznych, a jedynie sprawuje opiekę nad trójką doktorantów. Praca przez nią świadczona nie jest wykonywana pod kierownictwem pozwanej, a jej czas i miejsce nie są ustalone. Sąd dał więc w tym zakresie wiarę pozwanemu, który wskazał, że między stronami doszło do zawarcia ustnej umowy o cywilnoprawnej. Jednocześnie wynagrodzenie związane z jej wykonaniem wypłacone ma zostać po podjęciu uchwały o nadaniu doktorantowi tytułu doktora. Z kolei sama wysokość wynagrodzenia jest określona w zarządzeniu Rektora U. W..

Sąd oddalił ponadto wnioski dowodowe powódki o przesłuchanie świadków J. W., A. M., M. P., I. G. (2), J. M., oraz M. K. gdyż były one nieprzydatne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Świadczenie wnioskowali byli bowiem na okoliczność tego, że powódka składając oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy i wniosku o ponowne zatrudnienie traktowała to jedynie jako formalność skutkującą wzrostem jej dochodów. Jednocześnie okoliczność, że powódka mylnie traktowała wskazaną procedurę jako formalność nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Nie zmienia to bowiem okoliczności, że powódka miała świadomość, jakie czynności podejmuje. To, że swoimi czynnościami nie osiągnęła zamierzonego skutku, gdyż jak się jednak okazało nie uzyskała pozytywnej opinii Rady I. F. S., co skutkowało brakiem nawiązania z nią stosunku pracy przez stronę pozwaną, nie może stać się podstawą do uwzględnienia żądania powódki.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

O kosztach postępowania w pkt II wyroku, Sąd orzekł zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c., który stanowi, iż strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Mając powyższe na uwadze, Sąd na podstawie Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. (Dz.U.2013 nr 490) zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł oraz kwotę 17 zł tytułem zwrotu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa tj. łącznie kwotę 77 zł.

Orzeczenie o kosztach postępowania w pkt III wyroku, Sąd orzekł na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych.