

Sygn. akt VIII **Pa 230/19 wyrok po sprostowaniu**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 czerwca 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Grzegorz Tyrka (ref.)
Sędziowie:	Małgorzata Andrzejewska Jolanta Łanowy-Klimek

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 17 czerwca 2020r. **w G.**

sprawy z powództwa P. M.

przeciwko Politechnice (...) w G.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 17 września 2019 r. **sygn. akt** VI P 455/18

1. zmienia zaskarżony wyrok w punktach 1, 3, 4 w ten sposób, że powództwo oddala;
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 400 zł (czteryście złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu przed Sądami I i II instancji.

(-) Małgorzata Andrzejewska (-) Grzegorz Tyrka (-) Jolanta Łanowy-Klimek

sędzia sędzia sędzia

VIII Pa 230/19

UZASADNIENIE

Powód P. M. domagał się ustalenia, że w okresie od dnia 7 października 2017 roku do dnia 30 września 2018 roku łączył go z pozwaną Politechniką (...) w G. stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę w połowie wymiaru czasu pracy oraz domagał się zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że w okresie od dnia 1 grudnia 2000 roku do dnia 30 września 2017 roku powód był zatrudniony przez pozwaną na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nauczyciela akademickiego. Od dnia 7 października 2017 roku do dnia 30 września 2018 roku strony łączyła umowa zlecenia,

na podstawie której powód wykonywał na rzecz pozwanej tę samą pracę, którą świadczył w ramach stosunku pracy. Powód podał, że mimo zawarcia umowy zlecenia, zatrudnienie odbywało się na podstawie stosunku pracy, ponieważ był on zobowiązany wykonywać pracę: osobiście, bez możliwości wykonania jej za pomocą osób trzecich; za wynagrodzeniem; w okolicznościach osobistego podporządkowania wyznaczonej osobie przez pracodawcę, tj. kierownikowi Katedry (...) Architektonicznego Wydziału Architektury Politechniki (...); w godzinach ustalonych przez pozwanego, bez możliwości jego zmiany przez powoda; na wyłączne ryzyko pozwanej. Powód podał, że z uwagi na charakter wykonywanej pracy, umowa łącząca strony była stosunkiem starannego działania, w odróżnieniu od zobowiązań rezultatu. Powód podkreślił, że wielokrotnie zwracał się do pozwanej o zawarcie umowy, zaś stosunek cywilnoprawny został mu narzucony.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że w okresie od dnia 1 grudnia 2000 roku do dnia 30 września 2016 roku powód był zatrudniony na podstawie stosunku pracy u pozwanej na stanowisku adiunkta na Wydziale Architektury; a następnie od dnia 1 października 2016 roku do dnia 30 września 2017 roku powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku starszego wykładowcy na Wydziale Architektury w Katedrze (...) Architektonicznego. Pozwana podała, że w dniu 7 października 2017 roku na mocy umowy zlecenia powodowi zlecono prowadzenie zajęć dydaktycznych w okresie od dnia 7 października 2017 roku do 30 września 2018 roku, co wprost świadczy, iż wolą strony pozwanej było zlecenie czynności zgodnie z potrzebami zleceniodawcy. Pozwana wskazała, że wynagrodzenie było wypłacane powodowi za efektywne godziny zajęć dydaktycznych. Pozwana podkreśliła, że umowa cywilnoprawna zobowiązująca do prowadzenia zajęć dydaktycznych nie kreowała stosunku pracy, ponieważ po stronie pozwanej po dniu 30 września 2017 roku nigdy nie było takiej woli. Następnie wskazano, że powód nie spełniał kryteriów w postaci odpowiedniego tytułu naukowego, które powodowałyby uzyskanie przez uczelnię wyższej kategorii, do czego zmierza polityka kadrowa uczelni. Statut Politechniki (...) zezwala w szczególnych wypadkach na realizowanie zajęć dydaktycznych w ramach umowy cywilnoprawnej. Nadto, uchwałą Rady Wydziału z dnia 21 września 2017 roku większość głosów nie wyraziła poparcia w sprawie zatrudnienia powoda na stanowisku starszego wykładowcy na podstawie umowy o pracę; jednocześnie wyrażono pozytywną opinię dla powierzenia powodowi prowadzenia zajęć dydaktycznych w ramach umowy cywilnoprawnej. Pozwana zaprzeczyła, aby powód był podporządkowany stronie pozwanej w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Pozwana podała, że zarówno miejsce wykonywania zajęć, jak i terminy realizacji zajęć dydaktycznych zostały ustalone między stronami umowy cywilnej. Pozwana wskazała, że stosunek pracy powoda różnił się od pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, ponieważ w stosunku do pracownika istnieje np. obowiązek wykonywania dodatkowych prac na rzecz Politechniki (...) w postaci odpowiedniej ilości godzin organizacyjnych. Taki pracownik może również zostać zobowiązany poleceniem przełożonego do prowadzenia określonych zajęć, jeśli jest to uzasadnione w świetle okoliczności faktycznych. Na powoda nie mogły być zaś nakładane takie dodatkowe obowiązki lub wydawane polecenia. Powód nie był oceniany, jak nauczyciele akademicy, jak również nie składał oświadczenia o zaliczeniu go do minimum kadrowego.

Wyrokiem z dnia 17 września 2019 roku Sąd Rejonowy: w pkt 1 ustalił, że w okresie od dnia 7 października 2017 roku do dnia 30 września 2018 roku strony łączył stosunek pracy w wymiarze 0,36 etatu; w pkt 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w pkt 3 i pkt 4 orzekł o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Politechnice (...) w G. w okresie od dnia 15 października 1989 roku do dnia 30 września 2017 roku na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na kolejno zajmowanych stanowiskach: asystent stażysta, asystent – mianowany nauczyciel akademicki, wykładowca – nauczyciel akademicki, adiunkt, starszy wykładowca akademicki. Ostatnia umowa o pracę została zawarta w dniu 29 sierpnia 2016 roku, na czas określony od dnia 1 października 2016 roku do dnia 30 września 2017 roku. Stosunek pracy powoda ustał z dniem 30 września 2017 roku w wyniku upływu okresu, na jaki umowa była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.).

Sąd Rejonowy ustalił, że okresie trwania stosunku pracy bezpośrednim przełożonym powoda był kierownik Katedry (...) Architektury Mieszkaniowej i Użyteczności Publicznej. W okresie poprzedzającym zakończenie stosunku pracy przez powoda funkcję tę pełniła dr hab. inż. arch. B. P.. W czasie zatrudnienia na stanowisku adiunkta, powód wykonywał trzy rodzaje obowiązków: dydaktyczne, naukowe oraz organizacyjne. Po zatrudnieniu go na stanowisku starszego wykładowcy jego obowiązki obejmowały wyłącznie dwie części: dydaktyczną i organizacyjną. Do obowiązków organizacyjnych należały zadania wyznaczone w katedrze, np. organizacja wystaw, konferencji, konkursów studenckich. Do obowiązków dydaktycznych należało prowadzenie zajęć na studiach dziennych i zaocznych z przedmiotu etyka i prawodawstwo oraz projektowanie architektoniczne, architektura wielofunkcyjnych zespołów. W czasie zatrudnienia powoda na umowę o pracę na stanowisku dydaktycznym uczelnia przyjęła, że ok. 90% czasu pracownik poświęca na pracę dydaktyczną, a pozostałe 10% na czynności organizacyjne.

Sąd Rejonowy ustalił, że w 2016 roku powodowi upłynął termin, w którym powinien zakończyć przewód habilitacyjny. Zgodnie z polityką uczelni dalsze zatrudnienie powoda było uzależnione od zgody dziekana. Za zgodą dziekana z powodem została zawarta umowa o pracę na czas określony na rok, to jest do dnia 30 września 2017 roku. Powód został zatrudniony na stanowisku starszego wykładowcy, w celu umożliwienia dokończenia mu przewodu habilitacyjnego. Roczny wymiar zajęć dydaktycznych powoda, jako starszego wykładowcy posiadającego stopień doktora, wynosił 330 godzin obliczeniowych.

Sąd Rejonowy ustalił, że z uwagi na zbliżający się termin zakończenia umowy o pracę, pismem z dnia 8 maja 2017 roku powód zwrócił się do dziekana Wydziału Architektury Politechniki (...) dr hab. inż. arch. K. F. o przedłużenie umowy o pracę na stanowisku starszego wykładowcy. Z ponownym wnioskiem powód zwrócił się w dniu 15 września 2017 roku. Wniosek powoda dziekan był obowiązany przedstawić pod głosowanie na posiedzeniu rady wydziału. Podczas rozmowy przeprowadzonej w dniu 13 września 2017 roku pomiędzy powodem a K. F., dziekan zaproponował powodowi możliwość zatrudnienia na umowę o pracę w zmniejszonym wymiarze czasu pracy, to jest 1/2 etatu przez okres roku, na co powód wyraził zgodę. Rozmowa nie obejmowała propozycji dotyczących innych form zatrudnienia. W trakcie zebrania pracowników Katedry (...) Architektury Mieszkaniowej i Użyteczności Publicznej, które odbyło się przed zebraniem rady wydziału, a w którym uczestniczył powód, przedstawiony został harmonogram pracy każdego z pracowników. Harmonogram obejmował również godziny zajęć dydaktycznych dla powoda.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 21 września 2017 roku odbyło się X zwyczajne posiedzenie Rady Wydziału Architektury Politechniki (...) w roku akademickim 2016/2017. Przed posiedzeniem kierownik Katedry B. P. przedstawiła dziekanowi informację o dysponowaniu przez katedrę pensum dla wszystkich dotychczas zatrudnionych pracowników. Jednym z punktów posiedzenia rady było podjęcie uchwały w sprawie zatrudnienia powoda na stanowisko starszego wykładowcy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Powód nie był obecny na posiedzeniu, nie był członkiem rady wydziału. Przed podjęciem uchwały dziekan K. F. przedstawił swoje stanowisko, wskazując na przebieg dotychczasowego postępowania habilitacyjnego powoda oraz treść ustaleń dokonanych z powodem w trakcie przeprowadzonej rozmowy. Dziekan zaznaczył, że z uwagi na umorzenie postępowania habilitacyjnego, powód w dniu 6 czerwca 2016 roku wystąpił o sfinansowanie drugiego postępowania habilitacyjnego, który to wniosek nie został zaakceptowany, a powód obciążony został kosztami postępowania habilitacyjnego z możliwością zapłaty w ratach. Dziekan wskazał na treść pisma powoda z dnia 12 lipca 2017 roku skierowanego do Rektora Politechniki (...), w którym powód powołał się na nieetyczne i niezgodne z przepisami działanie dziekana. Kierownik Katedry B. P. wyraziła pozytywną opinię na temat pracy powoda. Po przeprowadzeniu tajnego głosowania w sprawie zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę rada wydziału uchwałą nr 68/2016/2017 z dnia 21 września 2017 roku nie zaopiniowała pozytywnie wniosku. Z uwagi na podjętą uchwałę, na wniosek K. F., rada wydziału przyjęła do porządku obrad dodatkowy punkt dotyczący podjęcia uchwały w sprawie zatrudnienia powoda w ramach umowy cywilnoprawnej do prowadzenia zajęć dydaktycznych w roku 2017/2018. Uchwałą nr (...) z dnia 21 września 2017 roku (...) Wydziału wyraziła pozytywną opinię w sprawie zatrudnienia powoda w roku akademickim 2017/2018 na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Sąd Rejonowy ustalił, że wobec wcześniejszych ustnych ustaleń dokonanych z dziekanem K. F., uchwały podjęte przez radę wydziału były dla powoda zaskakujące. Powód nie spodziewał się, że jedyną możliwością dalszego zatrudnienia na uczelni będzie podpisanie umowy cywilnoprawnej, ponieważ nigdy nie występował z wnioskiem o podpisanie takiej umowy. Powód podejrzewał, że przyczyną podjęcia negatywnej uchwały w sprawie jego dalszego zatrudnienia było przedstawienie go w negatywnym świetle przez dziekana K. F., który wskazał na konieczność zwrotu przez powoda kosztów umorzonego przewodu habilitacyjnego. W związku z powyższym w dniu 29 września 2017 roku powód wystosował pismo do Rektora Politechniki (...) z prośbą o bezpośrednie zatrudnienie na stanowisku starszego wykładowcy. Powód złożył również odwołanie od uchwały do Senatu Politechniki. W dniu 9 listopada 2017 roku powód zwrócił się również do rektora o zwolnienie z obowiązku opłaty za umorzone postępowanie habilitacyjne, co ostatecznie uwzględnione zostało decyzją Rektora Politechniki (...) z dnia 15 listopada 2017 roku.

Sąd Rejonowy ustalił, że umowa zlecenia nr (...) została przedstawiona powodowi do podpisu w dniu 7 października 2017 roku. W treści umowy wskazano, że powód ma wykonywać zajęcia dydaktyczne osobiście w okresie od dnia 7 października 2017 roku do dnia 30 września 2018 roku, za co otrzyma wynagrodzenie w kwocie nieprzekraczającej 8 280 zł brutto, to jest po 69 zł za każdą ze 120 godzin zajęć. Pomimo świadomości różnic pomiędzy umową cywilnoprawną a umową o pracę, powód podpisał przedłożoną mu umowę. Dokonał tego w przekonaniu, że jest to jedyne wyjście, bowiem inaczej pozostanie bez zatrudnienia na uczelni.

Sąd Rejonowy ustalił, że w trakcie obowiązywania umowy zlecenia bezpośrednim przełożonym powoda była w dalszym ciągu kierownik katedry B. P.. W czasie trwania umowy zlecenia przełożony nie kontrolował bezpośrednio pracy powoda oraz nie wydawał poleceń co do sposobu jej wykonywania, bowiem powód jako doświadczony pracownik wiedział co i jak ma wykonywać. Taka sama sytuacja miała miejsce, gdy powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę. W zakresie zleconych obowiązków powód wykonywać miał wyłącznie czynności dydaktyczne. Nie miał obowiązku wykonywać czynności organizacyjnych. Do czynności dydaktycznych powoda należały wszystkie dotychczasowe obowiązki, które wykonywał podczas zajmowania stanowiska starszego wykładowcy. W trakcie układania planów zajęć w katedrze pracownicy zatrudnieni na umowę zlecenia brani są pod uwagę na równi z pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę. O preferencje w zakresie dni i godzin pracy pytani są profesorowie i osoby z zajęciami dodatkowymi. Osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia nie były pytane o preferencje w zakresie godzin lub dni pracy. W przypadku powoda godziny i dni pracy wynikały z wcześniej przygotowanego harmonogramu, który we wrześniu 2017 roku przedstawiony został na zebraniu pracowników katedry. Harmonogram ten nie uległ modyfikacji po zmianie podstawy zatrudnienia powoda. Powód nie miał możliwości zmiany godzin zajęć, jak również nie mógł powierzyć ich prowadzenia innej osobie. Miejsce pracy powoda było odgórnie wskazane, wraz z podaniem sali, w której zajęcia miały się odbywać. Oprócz pracy dydaktycznej powód wykonywał również inne czynności, między innymi uczestniczył w przygotowaniu oferty pozyskania funduszy zewnętrznych, co mieściło się w ramach prac organizacyjnych wykonywanych na rzecz pozwanej. Powód uczestniczył również w zebraniach pracowników katedry, które odbywały się raz na semestr.

W oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy co do zasady zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy podniósł, że sporne było, czy strony w okresie od dnia 7 października 2017 roku do dnia 30 września 2018 roku łączył stosunek zlecenia, czy też stosunek pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że powód posiada interes prawny w ustaleniu stosunku prawnego (art. 189 k.p.c.), bowiem umożliwi powodowi dochodzenie różnych roszczeń w związku ze świadczeniami pracowniczymi.

Sąd Rejonowy podniósł, że materialno-prawne podstawy roszczenia powoda wynikają z przepisu art. 22 k.p., zgodnie z którym 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. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartą przez strony umowy (art. 22 § 1¹ k.p.). W świetle powyższych

przepisów terminem stosunek pracy winien być określany stosunek prawny zawarty pomiędzy dwoma podmiotami, których jeden zwany pracownikiem jest obowiązany świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, pracę określonego rodzaju, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu zwanego pracodawcą. Praca powinna być świadczona w określonym miejscu i wyznaczonym czasie, natomiast pracodawca powinien zatrudnić pracownika za wynagrodzeniem. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy

(np. brak podporządkowania, możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Sąd Rejonowy podniósł, że rodzaj stosunku prawnego łączącego strony należy oceniać również w kontekście subiektywnej woli stron, która również rozstrzyga o rodzaju łączącego strony stosunku prawnego. Art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 roku, w sprawie UKN 229/98, opublikowany w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 19, 627). Praca może być świadczona również na podstawie umów cywilnoprawnych. Zasada swobody umów, obowiązująca w prawie pracy zgodnie z art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p., pozwala stronom swobodnie kształtować stosunek prawny, w obrębie którego ma być wykonywana praca. Zakwalifikowanie czynności cywilnoprawnej jako umowy o pracę wymaga uwzględnienia reguł wykładni oświadczeń woli (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.) zwłaszcza wówczas, gdy nie występują zachowania stron sprzeczne z postanowieniami zawartej umowy cywilnoprawnej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, w sprawie I PKN 532/97, opublikowany w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 3, poz. 81). Sąd Rejonowy podał, że orzecznictwie podnosi się, że dopuszczalne jest wykonywanie tych samych obowiązków w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego. Fakt, że dwie osoby zatrudnione w tym samym zakładzie wykonują te same zadania, nie stoi na przeszkodzie temu, aby jedna z nich była zatrudniona na podstawie umowy cywilnej, a druga na podstawie umowy o pracę. Nie ma domniemania zawarcia umowy o pracę, a o rodzaju zawartej umowy rozstrzyga zgodna wola stron (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2013 roku, II PK 372/12, opublikowany w OSNP z 2014 roku, Nr 6, poz. 80).

Sąd Rejonowy uznał, że charakter czynności wykonywanych przez powoda na rzecz pozwanej spełniał wszystkie obiektywne cechy stosunku pracy. W ramach zatrudnienia w Politechnice (...) w G. powód wykonywał prace określonego rodzaju na rzecz pozwanej i pod jej kierownictwem. Pozwana za wykonaną pracę wypłacała powodowi wynagrodzenie. Wprawdzie zarówno z zeznań świadków, jak i samego powoda wynikało, że w trakcie roku przełożony nie ingerował w pracę powoda – nie kontrolował go bezpośrednio, nie wydawał mu na bieżąco poleceń, jednak podkreślenia wymaga, że taka sama sytuacja miała miejsce w okresie, gdy powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Wówczas również kierownik katedry nie wydawał powodowi poleceń, bowiem powód jako doświadczony pracownik wiedział, jakie czynności ma wykonywać i co dokładnie robić. Taka sama sytuacja dotyczyła również innych pracowników naukowych zatrudnionych u pozwanej. W stosunku prawnym łączącym strony występował element podporządkowania pracownika pracodawcy. Powód prowadził zajęcia dydaktyczne zgodnie z przygotowanym przez kierownika katedry harmonogramem. Zajęcia były prowadzone w określonym przez pozwaną miejscu i czasie. Okoliczność ta ma kluczowe znaczenie dla oceny charakteru stosunku prawnego łączącego strony. Jak bowiem podniósł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 roku (w sprawie II PK 153/14, opublikowanym w Lex 1712814) „podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy, w procesie świadczenia pracy, stanowi swoistą linię demarkacyjną, pozwalającą na wyróżnienie elementu konstrukcyjnego stosunku pracy. Na podporządkowanie pracownika składa się kierownictwo podmiotu zatrudniającego oraz wyznaczanie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy. Przyjmując takie założenie można twierdzić, że termin „kierownictwo” odnajduje się jedynie w zakresie świadczenia pracy.” Powód w wykonywaniu konkretnych zadań nie podlegał wprawdzie stałemu kierownictwu przełożonego, to jednak jego zadania miały ściśle określony zakres, bowiem prowadził zajęcia dydaktyczne w sposób narzucony przez pracodawcę, nie mając wpływu zarówno na harmonogram, miejsce ani czas wykonywania swojej pracy. Skoro zatem kierownictwo pozwanej nad wykonywaniem konkretnych zadań w procesie świadczenia pracy nie było wymagane – ale wyłącznie z uwagi na wieloletnie doświadczenie powoda w wykonywaniu tego typu pracy – to Sąd Rejonowy uznał, że stosunek prawny łączący strony zawiera immamentną cechę stosunku

pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Powód miał ściśle określony harmonogram pracy i prowadził zajęcia z określonych przedmiotów, a za wykonywaną pracę otrzymywał umówione wynagrodzenie.

W ocenie Sądu Rejonowego powód zasadnie wskazał, że zawarta z nim dnia 7 października 2017 roku umowa zlecenia miała taki sam przedmiot i obejmowała czynności prowadzenia zajęć dydaktycznych. Nadto bezsporne było, że powód faktycznie zajęcia te prowadził w wymiarze 120 godzin w ciągu roku akademickiego 2017/2018, to jest od 7 października 2017 roku do 30 września 2018 roku. Prowadzone przez powoda zajęcia dydaktyczne obejmowały natomiast tę samą tematykę, co zajęcia prowadzone w trakcie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy podał, że spełniona została również istotna, subiektywna przesłanka istnienia stosunku pracy. Wprawdzie wolą pozwanej było zawarcie umowy zlecenia, jednakże bezsprzecznie wolą strony powodowej nie było zawarcie umowy wyłącznie o charakterze cywilnoprawnym. Powód wielokrotnie występował bowiem zarówno do dziekana, jak i Rektora Politechniki (...) o zawarcie umowy o pracę. Nadto, powód nigdy nie ubiegał się o zawarcie z nim umowy cywilnoprawnej. Zatrudnienie na takiej podstawie nie było przez powoda rozważane nawet jako rozwiązanie ewentualne, bowiem był przekonany, że zawarta zostanie z nim umowa o pracę. Takie przekonanie umocniło się po rozmowie z dziekanem K. F., który zaproponował powodowi zawarcie umowy o pracę w zmniejszonym wymiarze czasu pracy. Powód wskazywał również, że umowę zlecenia podpisał wyłącznie dlatego, że decyzja rady wydziału o braku zgody na zawarcie umowy o pracę oraz zgoda na zawarcie umowy cywilnoprawnej była dla niego dużym zaskoczeniem. Nadto gdyby powód odmówił zawarcia z pozwaną umowy zlecenia zostałby bez zatrudnienia na uczelni. Powód nie miał żadnego realnego wpływu na kształt zawieranej umowy, a również ze względów finansowych zależało mu na kontynuowaniu pracy u pozwanej. Jednakże ostatecznym celem powoda było zawarcie umowy o pracę. Sąd Rejonowy podkreślił, że pracujący u pozwanej razem z powodem pozostali pracownicy naukowcy mieli zawarte umowy o pracę. Powód przez cały okres zatrudnienia zgłaszał pracodawcy chęć zawarcia z nim umowy o pracę. Trudno zatem przyjąć, że jego wolą było zawarcie umowy zlecenia, skoro nigdy o zawarcie takiej umowy nie występował, a nadto ciągle kierował pisma zarówno do dziekana oraz rektora o możliwość zawarcia umowy o pracę.

Sąd Rejonowy wskazał, że strona pozwana nie wykazała, iż wolą obu stron było zawarcie umowy zlecenia. Pracownik naukowy, jakim był powód, któremu zależało na kontynuowaniu pracy na uczelni, nie miał żadnego wyboru.

Sąd Rejonowy zauważył, że zgodnie z § 93 zdanie pierwsze statutu pozwanej w szczególnie uzasadnionych przypadkach prowadzenie zajęć dydaktycznych i współpraca w prowadzeniu prac dyplomowych mogą być realizowane na podstawie umowy cywilno-prawnej. Tymczasem pozwana nie wykazała, że miał miejsce „szczególnie uzasadniony przypadek”, by z powodem zawrzeć umowę cywilnoprawną, a nie umowę o pracę, jak to miało miejsce we wcześniejszym okresie.

Sąd Rejonowy podniósł, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dał jednak podstaw do przyjęcia, że strony łączyła umowa o pracę w wymiarze 1/2 etatu. Jak wynika z umowy zlecenia zawartej przez strony powód obowiązany był do prowadzenia zajęć dydaktycznych w wymiarze 120 godzin w ciągu roku obowiązywania umowy. Natomiast zgodnie z uchwałą nr XXXIX/342/11/12 Senatu Politechniki (...) z dnia 25 czerwca 2012 roku roczny wymiar zajęć dydaktycznych dla starszego wykładowcy posiadającego stopień doktora wynosił 330 godzin obliczeniowych. Nadto, z karty obciążenia dydaktycznego nauczyciela akademickiego/doktoranta (starszego wykładowcy z doktoratem) przygotowanej dla powoda w roku 2016/2017 (kiedy to łączyła go z pozwaną umowa o pracę w wymiarze pełnego etatu) wynika, że jego roczny wymiar zajęć dydaktycznych wynosił wówczas faktycznie 330 godzin. Zatem, gdyby strony nadal łączyła umowa o pracę w wymiarze pełnego etatu powód zobowiązany byłby do prowadzenia zajęć dydaktycznych w wymiarze 330 godzin rocznie. Gdyby strony łączyła umowa o pracę w wymiarze 1/2 etatu, to powód byłby obowiązany przeprowadzić zajęcia dydaktyczne w wymiarze 165 godzin rocznie. Skoro pełny etat na stanowisku pełnionym przez powoda wynosiłby w spornym okresie 330 godzin rocznie; natomiast powód przeprowadził zajęcia w wymiarze 120 godzin rocznie, to w okresie tym wykonał pracę w wymiarze 0,36 etatu (120/330).

O kosztach postępowania Sąd orzekł na mocy art. 98 § 1 k.p.c., § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1800), art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U z 2019 r., poz. 785).

Pozwana wniosła apelację co do pkt 1, 3, 4, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Pozwana zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisów prawa, a to:

1. art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. poprzez ustalenie, że w okresie objętym pozwem strony łączył stosunek pracy, podczas gdy strony łączył stosunek cywilnoprawny zlecenia,
2. art. 111 ust. 4 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym poprzez pominięcie faktu, że powodowi powierzono jedynie obowiązki dydaktyczne (z wyłączeniem obowiązków organizacyjnych), podczas gdy pracownicy dydaktyczni są zobowiązani na mocy ustawy do wykonywania na rzecz uczelni zarówno pracy dydaktycznej, jak i organizacyjnej,
3. § 93 statutu pozwanej poprzez błędne ustalenie, że w przypadku powoda nie zachodzą przesłanki umożliwiające powierzenie mu prowadzenia zajęć dydaktycznych w oparciu o umowę cywilnoprawną,
4. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nieprawidłową ocenę materiału dowodowego, z pominięciem specyfiki uczelni wyższej, prowadzącą do wniosku, że powód wykonywał czynności pod kierownictwem pozwanej i nie miał wpływu na miejsce i czas pracy, a także poprzez pominięcie faktu, że na podstawie umowy zlecenia powód był zobowiązany wyłącznie do pracy dydaktycznej i nie wykonywał pracy organizacyjnej, do której nauczyciel akademicki jest zobowiązany na podstawie art. 111 ust. 4 Prawo o szkolnictwie wyższym,
5. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez zaniechanie wyjaśnienia w uzasadnieniu wyroku, w którym dowodom Sąd dał wiarę, a którym jej odmówił, a także z jakich powodów, co uniemożliwia ustalenie, jakimi motywami kierował się Sąd, oceniając materiał dowodowy.

Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że w spornym okresie powód pozostawał w stosunku bezpośredniej podległości z kierownictwem katedry B. P..

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja pozwanej zasługuje na uwzględnienie.

Należy podnieść, że postępowanie apelacyjne jest merytorycznym sądzeniem sprawy, a więc wyrok Sądu II instancji musi opierać się na jego własnych i samoistnych ustaleniach – zarówno faktycznych, jak i prawnych – choćby przez odpowiednio jasne stwierdzenie, że Sąd II instancji przyjmuje ustalenia Sądu I instancji za własne.

Sąd Rejonowy przeprowadził wystarczające postępowanie dowodowe, jednakże dokonał błędnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i wysnuł błędne wnioski. W związku z tym zasadny okazał się zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. Sąd Rejonowy nie naruszył art. 328 § 2 k.p.c., bowiem uzasadnienie zaskarżonego wyroku zawiera wszystkie elementy. Norma prawna zawarta w art. 328 § 2 k.p.c. nie nakłada na sąd obowiązku wskazywania, którym dowodom dał wiarę. Zeznania złożone przez uczestników postępowania nie były sprzeczne, ustalony w sprawie stan faktyczny nie był sporny. Sporna okazała się ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przez pryzmat norm prawnych regulujących umowy zlecenia i o pracę.

Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że strona powodowa posiada interes prawny w wytoczeniu powództwa na rzecz uczestników postępowania, albowiem dotyczą one świadczeń przyszłych wynikających ze stosunku pracy, tak pracowniczych, jak i ubezpieczeniowych (art. 189 k.p.c.).

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; natomiast art. 22 § 1² k.p. stanowi, iż nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Zgodnie z art. 734 § 1 k.c. przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie; natomiast art. 750 k.c. stanowi, że do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.

Cytowane normy prawne wskazują, że przedmiotem umowy zlecenia może być świadczenie pracy. Zatem zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego i praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym umowy zlecenia – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 roku w sprawie I PKN 432/99, opublikowany w OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 9, poz. 310.

Dotychczas przyjmowano, że to nie rodzaj wykonywanych czynności jest decydujący przy kwalifikacji danego stosunku prawnego jako umowy o pracę bądź zlecenia, ale sposób ich wykonywania. Kierownictwo zatrudniającego, podporządkowanie pracownicze było pierwszorzędną cechą umożliwiającą odróżnienie umowy zlecenia od umowy o pracę.

W najnowszym orzecznictwie Sąd Najwyższy wskazuje, że nadzór i kierownictwo zatrudniającego nie jest zastrzeżone tylko dla stron stosunku pracy, bowiem praca wykonywana na podstawie umowy zlecenia także powinna być wykonywana starannie i zleceniodawcy nie można odmówić prawa kontroli i nadzoru, które mogą dotyczyć zarówno rezultatu i jakości świadczonej pracy, jak też wskazanego do jej wykonywania czasu i miejsca.

W wyroku z dnia 11 września 2013 roku w sprawie II PK 372/12, opublikowanym w OSNP z 2014 roku, Nr 6, poz. 80, Sąd Najwyższy podniósł, że w umowie zlecenia mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same, jak w zależności właściwej dla stosunku pracy (art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. oraz art. 750 k.c.). W stanie faktycznym ocenianym przez Sąd Najwyższy osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia przy pracach biurowych w sekretariacie sądu rejonowego miały obowiązek osobistego wykonywania pracy w zorganizowanym zespole, w stałych godzinach, w ściśle określonym miejscu, a ponadto były zobowiązane do usprawiedliwiania nieobecności. Zatrudnionemu przysługiwało uprawnienie do wydawania poleceń i ustanawiania zakazów. W ocenie Sądu Najwyższego o zakwalifikowaniu umowy świadczonej w takich warunkach jako cywilnoprawnej, zdecydowała wola stron i ich zgodny zamiar, oceniany na chwilę zawarcia umowy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zwrócono uwagę, że dopuszczalne jest także wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego, o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zdecydować o podstawie zatrudnienia mogą strony umowy. Wynika z tego, że wola stron może zmienić podstawę zatrudnienia z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2012 roku, w sprawie I UK 90/12, opublikowany w LEX nr 1232232. Zatrudnienie nie musi w każdych warunkach nosić znamion zatrudnienia pracowniczego. Korzystając z zasady swobody umów (art. 353¹ k.c.), strony mogą bowiem dowolnie, według swego uznania, ukształtować treść i cel stosunku prawnego, byleby nie sprzeciwiała się one właściwości (naturze) tego stosunku, bezwzględnie obowiązującym przepisom prawa lub zasadom współżycia społecznego. Jednak kwalifikacja danej umowy jako umowy o pracę lub jako umowy prawa cywilnego zależy od okoliczności konkretnego przypadku – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2011 roku, w sprawie I PK 63/11, opublikowany w LEX nr 1229541. O tym, czy strony łączy umowa o pracę, czy też cywilnoprawna,

decyduje wola stron osób podpisujących takie umowy. Wola stron może więc decydować, jako że nie można zakładać, iż strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę) niż ta, którą zawarły (umowę zlecenia). O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony – art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. – wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 5 września 1997 roku, w sprawie I PKN 229/97, opublikowany w OSNAPiUS z 1998 roku, Nr 11, poz. 329; 28 stycznia 1998 roku, w sprawie II UKN 479/97, opublikowany w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 1, poz. 34; 7 marca 2006 roku, w sprawie I PK 146/05, opublikowany w OSNP z 2007 roku, Nr 5-6, poz. 670; 27 maja 2010 roku, w sprawie II PK 354/09, opublikowany w LEX nr 598002; 4 lutego 2011 roku, w sprawie II PK 82/10, opublikowany w LEX nr 817515.

W doktrynie podkreśla się, że cechą odróżniającą zatrudnienie pracownicze od umów cywilnych jest korzystanie przez zleceniobiorców czy agentów przy wykonywaniu zadań z własnego sprzętu (np. telefonu, samochodu, oprogramowania). W wyroku z dnia 24 listopada 2011 roku, w sprawie I PK 62/11, opublikowanym w OSNP z 2012 roku, Nr 21-22, poz. 260, Sąd Najwyższy podkreślił, że korzystanie ze sprzętu służbowego nie oznacza jednak, że doszło do nawiązania stosunku pracy, bowiem korzystanie ze sprzętu służbowego nie jest cechą właściwą tylko i wyłącznie dla stosunku pracy. Sąd Najwyższy podkreślił, że decydujące znaczenie mają okoliczności z chwili zawierania umowy – przede wszystkim wola i zamiar stron. O wyborze podstawy prawnej zatrudnienia mogą decydować same zainteresowane strony.

W wyroku z dnia 11 września 2013 roku w sprawie II PK 372/12, opublikowanym w OSNP z 2014 roku, Nr 6, poz. 80, Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że regulacje przepisów art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. można było odczytywać jako stanowisko ustawodawcy w odniesieniu do wypierania stosunku pracy przez zatrudnienie cywilnoprawne. Z przyjęcia tych regulacji nie wynikało jednak ograniczenie czy zakaz zawierania umów cywilnoprawnych, czego dowodzi faktyczny ich wzrost oraz akceptacja ustawodawcy dla nowych podstaw (form) zatrudnienia i wykonywania pracy, w tym tzw. samozatrudnienia. Nie można uznać tych podstaw zatrudnienia za sprzeczne z art. 20 i 24 Konstytucji, a także z prawem unijnym, w którym nie ma wiążącej definicji stosunku pracy, a znaczenie ma samo zatrudnienie i wykonywanie pracy, z regulacją tego zatrudnienia na określonym (wspólnym) poziomie minimalnym. Dominuje więc ujęcie wskazujące na uelastycznienie zatrudnienia, co ujawnia się w polskim prawodawstwie. Mamy różne formy zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego (choćby w ramach zatrudnienia na podstawie umowy o pracę tymczasową). Równocześnie umowa zlecenia ma swoje miejsce w systemie prawa, w tym jako podstawa prawna pracy na rzecz zleceniodawcy (art. 750 k.c.). Stanowi samodzielny tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym (art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Zleceniobiorca podlega też ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 3 ust. 3 pkt 6 ustawy z 30 października 2002 roku o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych). Regulacja z art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. nie oznacza zatem prawnego domniemania stosunku pracy. Podporządkowanie zatrudniającemu nie stanowi przesłanki właściwej tylko stosunkowi pracy. W samych stosunkach pracy istnieje szereg sytuacji, w których nie występuje taki element zależności pracownika. Zatrudnienie rozumiane jest więc szeroko, ze względu na różne formy świadczenia pracy i zarobkowania. Innymi słowy w systemie prawa akceptuje się ich dopuszczalność i równorzędność.

Jak wyżej wskazano, dopuszczalne jest wykonywanie tych samych obowiązków w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego. Fakt, że dwie osoby zatrudnione w tym samym zakładzie wykonują te same zadania, nie stoi na przeszkodzie temu, aby jedna z nich była zatrudniona na podstawie umowy cywilnej, a druga na podstawie umowy o pracę – wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 11 września 2013 roku w sprawie II PK 372/12, opublikowanym w OSNP z 2014 roku, Nr 6, poz. 80; 24 listopada 2011 roku, w sprawie I PK 62/11, opublikowanym w OSNP z 2012 roku, Nr 21-22, poz. 260. Sąd Najwyższy podkreślił, że nie ma domniemania zawarcia umowy o pracę, a o rodzaju zawartej umowy rozstrzyga zgodna wola stron – także wtedy, gdy jej dosłowne brzmienie byłoby korzystniejsze dla pracownika.

Podsumowując dotychczasową analizę orzecznictwa Sądu Najwyższego, należy wskazać, że zatrudnienie nie musi nosić znamion zatrudnienia pracowniczego. Wola stron może decydować o wyborze formy zatrudnienia i nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę innego rodzaju (umowa o pracę), niż tę, którą zawarły (umowa zlecenia). Takie podejście jest przejawem uelastycznienia zatrudnienia

i może przyczynić się do ukrócenia praktyki, gdzie niejednokrotnie na etapie negocjacji warunków współpracy strony zgodnie wyrażają wolę zawarcia umowy cywilnej i obie mają świadomość jej skutków oraz różnic w stosunku do umowy o pracę, a dopiero później w wyniku niezadowolenia jedna ze stron podejmuje próby przekwalifikowania umowy, którą realizowała, na umowę o pracę po to, aby mieć prawo do związanych z nią benefitów. Wówczas niezadowolona strona dopatruje się we wzajemnej relacji cech, które pozwolą objąć ją przepisami kodeksu pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego w takich sytuacjach nie można zapominać, że w momencie nawiązania współpracy podjęta została decyzja o wyborze takiej, a nie innej formy prawnej umowy. I to ta właśnie decyzja powinna mieć decydujące znaczenie, ponieważ podobieństw między umową cywilną a umową o pracę jest tak dużo, że nie można wskazać zespołu z góry ustalonych cech, które pozwolą rozstrzygnąć, czy umowa jest umową cywilną, czy też nie. Podstawowe znaczenie powinien mieć zamiar stron w chwili zawarcia umowy. Oznacza to z jednej strony większy respekt dla woli podmiotów stosunków prawnych, ale jednocześnie większą odpowiedzialność stron za następstwa podejmowanych przez nie indywidualnych decyzji – zob. M. Z., „Zlecenie jak umowa o pracę. Sąd Najwyższy zmienia linię orzecznictwa i daje zielone światło”, w: Dziennik Gazeta Prawna z dnia 21 sierpnia 2014 roku.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód posiadał wiedzę na temat umów zlecenia i o pracę. Powód wiedział, że pozwana nie zawarła z nim umowy o pracę, bowiem negatywnie zakończyło się postępowanie w sprawie habilitacji. Dotychczasowe przedłużenie stosunku pracy były związane z rokowaniem na pozytywne zakończenie procesu habilitacji przez powoda. Pozwana złożyła powodowi ofertę zatrudnienia go wyłącznie na podstawie umowy zlecenia, bowiem posiadała wolne godziny dydaktyczne i zamierzała skorzystać z doświadczenia i wiedzy powoda. Zatrudniając powoda na podstawie umowy zlecenia, pozwana skorzystała z dobrodziejstwa przepisu § 93 statutu uczelni. Powód zgodził się na zawarcie umowy zlecenia, bowiem wiedział, że inaczej nie mógłby prowadzić zadań dydaktycznych na uczelni. Uwadze nie może umknąć fakt, że powód z roszczeniem o ustalenie stosunku pracy wystąpił dopiero po zakończeniu umowy zlecenia.

Skoro strony niniejszego procesu w chwili zawarcia stosunku prawnego wybrały formę zatrudnienia w postaci umowy cywilno-prawnej, to na mocy art. 189 k.p.c. i przy braku spełnienia przesłanek zawartych w art. 22 k.p. powództwo należało oddalić.

W związku z powyższym na mocy art. 386 § 1 k.p.c. należało zmienić zaskarżony wyrok w punktach 1, 3, 4 i oddalić powództwo.

Inicjując rozważania w zakresie kosztów zastępstwa procesowego, należy podnieść, iż roszczenie o ustalenie stosunku pracy jest roszczeniem majątkowym. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie wyrażano wprost, że sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy są sprawami o prawa majątkowe (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia: 20 lipca 2001 r., I PKN 100/01, OSNP 2003 Nr 14, poz. 337; 17 października 2002 r., I PZ 93/02, Lex nr 75066; 16 grudnia 2002 r., I PK 179/02, Lex nr 1165505; 5 stycznia 2006 r., I PZ 24/05, Lex nr 668929, 13 stycznia 2006 r., I PZ 26/05, Lex nr 272587, 8 lipca 2014 r., I PZ 11/14, Lex nr 1511379). Zatem sprawa o ustalenie istnienia stosunku stanowi roszczenie majątkowe niepieniężne. Tymczasem § 9 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst Dz.U. z 2018 roku, poz. 265), nie określa w sposób ogólny, ile wynosi stawka minimalna dla tego typu spraw, jednakże w ust. 1 pkt 1 określa stawkę 180 zł dla roszczeń majątkowych niepieniężnych stricte w nim wymienionych (sprawy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy). Z kolei pkt 2 i 3 określają stawkę minimalną odpowiednio do roszczeń innego rodzaju - pkt 2 dla roszczeń majątkowych stricte pieniężnych (wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4) oraz pkt 3 - dla innych roszczeń niemajątkowych. Wobec tego, że sprawa o ustalenie istnienia stosunku pracy nie została wymieniona w § 9 rozporządzenia, należy określić wysokość stawki minimalnej, przyjmując za podstawę stawkę w sprawach o najbardziej zbliżonym rodzaju. W sprawach o podobnym charakterze należy bowiem przyjmować jednakową podstawę do zasądzania kosztów zastępstwa prawnego (uchwała Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 7 sierpnia 2002 roku, w sprawie III PZP 15/02, opublikowana w OSNAPiUS z 2003 roku, Nr 12, poz. 285. Za sprawy o podobnym do ustalenia istnienia stosunku pracy charakterze należy natomiast w ocenie Sądu Okręgowego uznać sprawy o roszczenia niepieniężne wymienione

w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia tj. sprawy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy. Mając to na uwadze stawka minimalna za roszczenie powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy powinna być określona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia tj. na kwotę 180 zł.

O kosztach zastępstwa procesowego należało orzec na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 cytowanego rozporządzenia.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na mocy art. 98 k.p.c., § 10 ust. 1 pkt 1 w/w rozporządzenia. Na koszty postępowania apelacyjnego składają się: 100 zł tytułem opłaty za sporządzenie uzasadnienia, który jest warunkiem wniesienia apelacji, 120 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

(-) Małgorzata Andrzejewska (-) Grzegorz Tyrka (-) Jolanta Łanowy-Klimek

sędzia sędzia sędzia