

Sygn. akt VIII **Pa 60/19**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 października 2019 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>Sędzia Grażyna Łazowska (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>Małgorzata Andrzejewska del. Magdalena Kimel</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 3 października 2019r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** T. G. (G.)

**przeciwko** Politechnice (...) w G.

**o** ustalenie istnienia stosunku pracy

**na skutek apelacji** powoda

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 31 października 2018 r. **sygn. akt** VI P 167/17

1) oddala apelację;

2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (-) sędzia Grażyna Łazowska (spr.) (-) sędzia Małgorzata Andrzejewska

Sygn. akt VIII Pa 60/19

## UZASADNIENIE

Powód T. G. po sprecyzowaniu powództwa domagał się ustalenia, że w okresie od 1 października 2015r. do 28 lutego 2017r. łączył go z pozwaną Politechniką (...) w G. stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku adiunkta - nauczyciela akademickiego oraz zwrotu kosztów postępowania według norm prawem przepisanych.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenia od powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przypisanych.

Sąd Rejonowy w Gliwicach wyrokiem z dnia 31 października 2018r. oddalił powództwo i obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanej.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był pracownikiem pozwanej od 1 czerwca 1972r. do 30 września 2012r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnionym kolejno na stanowiskach: stażysty, asystenta, st. asystenta, wykładowcy, adiunkta – mianowanego nauczyciela akademickiego. Stosunek pracy powoda uległ rozwiązaniu z mocy prawa, bowiem powód nabył uprawnienia emerytalne.

Następnie powód - od 1 października 2012r. do 30 września 2015r. – jako emeryt kontynuował zatrudnienie u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku adiunkta – nauczyciela akademickiego.

Jak ustalił Sąd Rejonowy, powód na stanowisku adiunkta wykonywał trzy rodzaje obowiązków: dydaktyczne, naukowe oraz organizacyjne. Do obowiązków dydaktycznych należało m.in. prowadzenie wykładów, ćwiczeń, laboratoriów, projektów, seminariów oraz innych zajęć. W ramach realizacji obowiązków naukowych powód uczestniczył w pracach statutowych uczelni, badaniach własnych oraz w projektach naukowo – badawczych dla przemysłu. Z istoty rzeczy działalność naukowa powoda - jako adiunkta - ukierunkowana była na osiągnięcie wyższego stopnia lub tytułu naukowego. Do obowiązków organizacyjnych powoda należało np. organizowanie konferencji, udział w akcjach promocyjnych uczelni. Powód zobowiązany był do świadczenia pracy na rzecz pozwanej w wymiarze 40 godzin tygodniowo pod jej nadzorem.

Według dalszych ustaleń Sądu pierwszej instancji, powód od 1 października 2015r. do 30 września 2016r., oraz od października 2016r. do 28 lutego 2017r. świadczył pracę dla pozwanej na podstawie umów zlecenia o nr (...). Na podstawie tych umów, powód był zobowiązany wyłącznie do prowadzenia zajęć dydaktycznych zleconych przez pozwaną; stawiennictwa na uczelni w godzinach prowadzenia zajęć oraz w godzinach konsultacji ze studentami. Od 1 października 2015r. pozwana nie wymagała od powoda realizacji obowiązków naukowych oraz organizacyjnych, powód nie miał przełożonego, który był uprawniony bądź rzeczywiście wydawałby powodowi bieżące polecenia. Zgodnie z umową zlecenia powód - jako wykonawca - miał otrzymywać wynagrodzenie obliczone na podstawie stawki ustalonej dla adiunkta zgodnie z pismem wg rozdzielnika RD, za efektywne godziny zajęć dydaktycznych, tj. wykładów, ćwiczeń, laboratoriów, projektów, seminariów i innych zajęć, po ich wykonaniu i złożeniu rachunku, przelewem na jego rachunek bankowy. Strony wskazały w umowie, że przedmiotowe wynagrodzenie obejmuje związane z zajęciami dydaktycznymi konsultacje, kolokwia, zaliczenia oraz egzaminy.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że w okresie od 1 października 2015r. powód prowadził badania naukowe jako uczestnik grantu z Narodowego Centrum Badań i Rozwoju ( (...)) na podstawie umowy zawartej w ww. podmiocie. W ramach ww. badań publikował wyniki swojej pracy oraz brał udział w konferencjach naukowych.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody i uznał, że uznał, że roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji powołał przepis art. 22 § 1 kp, 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 przywołanym przepisie jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1<sup>1</sup> kp). Nie jest zatem dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilno-prawną przy zachowaniu ww. warunków wykonywania pracy (art. 22 § 1<sup>2</sup> kp.).

Zdaniem Sądu Rejonowego, w rozpoznawanej sprawie brak jest podstaw do ustalenia w trybie z art. 189 kpc., że stosunek prawny łączący powoda z pozwaną od 1 października 2015r. jest stosunkiem pracy. Sąd wyjaśnił, że poza szczególnymi przypadkami, rodzaj wykonywanej pracy sam w sobie nie przesądza o formie prawnej jej świadczenia, tj. stosunku cywilnoprawnym bądź pracy. Co do zasady dopuszczalnym jest bowiem wykonywanie tych

samych obowiązków w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego. W rezultacie brak jest przeszkód normatywnych by prowadzenie zajęć dydaktycznych było realizowane w ramach niepracowniczej formy zatrudnienia.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że zatrudnienie pracownicze nie stanowi podstawowej formy świadczenia pracy i nie przyjmuje się domniemania zawarcia umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 11.09.2013 r., sygn. akt II PK 372/12, OSNP/2014/6/80). W konsekwencji, ciężar dowodu, że strony wiązały stosunek pracy spoczywał na powoda (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp).

Rozgraniczenie zatrudnienia pracowniczego od pozapracowniczego należy zdaniem Sądu pierwszej instancji rozważać w dwóch płaszczyznach, przy czym pierwsza dotyczy rzeczywistej treści i realizacji nawiązanego przez strony stosunku prawnego; druga dotyczy ustaleń w zakresie woli stron danego stosunku prawnego.

Sąd Rejonowy uznał, że wbrew twierdzeniom powoda w okresie od 1 października 2015 r. jego relacja w stosunku do pozwanej różniła się – zarówno pod względem prawnym jak i faktycznym – w porównaniu do relacji z okresu zajmowania przez powoda stanowiska adiunkta. Niezmiennym pozostało, że tak jak uprzednio realizował obowiązki dydaktyczne prowadząc różnego rodzaju zajęcia ze studentami i wykonując również wszystkie te czynności, które z prowadzeniem zajęć pozostają w ścisłym związku (np. wpisywanie zaliczeń, prowadzenie konsultacji).

Jak to wyjaśnił Sąd pierwszej instancji, do obowiązków adiunkta należy nie tylko prowadzenie zajęć dydaktycznych ale również wykonywanie działalności naukowej oraz organizacyjnej. Odnosząc się do kwestii działalności naukowej, powód po 1 października 2015r. w dalszym ciągu prowadził badania naukowe publikując jej wyniki oraz uczestniczył w konferencjach naukowych, lecz nie przesądza to o zasadności żądania ustalenia stosunku pracy. Nie można bowiem pomijać istotnej różnicy w tym zakresie pomiędzy sytuacją prawną – faktyczną powoda, a osoby zajmującej stanowisko adiunkta. Adiunkt prowadzi pracę naukową bowiem obowiązek ten jest jednym z elementów składających się na treść stosunku prawnego łączącego adiunkta z pozwaną uczelnią. W realiach rozpoznawanej sprawy pozwana nie wymagała od powoda by po 1 października 2015 r. prowadził działalność naukową. Powód zaś prowadził badania naukowe, bowiem był w okresie spornym związany równoległe stosunkiem zobowiązaniowym wynikającym z uczestnictwa w grantie uzyskanym z (...). Powód – korzystając z możliwości uzyskania finansowania badań przez (...) o jaką można ubiegać się nie będąc związanym z pozwaną uczelnią – prowadził działalność naukową celem wywiązania się z obowiązków jakie przyjął na siebie wobec ww. podmiotu, a nie wobec pozwanej. Sąd Rejonowy podkreślił, że okoliczność, iż z perspektywy codziennej rutyny powoda jego „praca na uczelni” nie ulegała zmianie po 1 października 2015 r. oraz, że zeznający w sprawie świadkowie - koledzy z pracy powoda - nie zauważyli żadnej różnicy w jego codziennym funkcjonowaniu, nie znaczy, że na płaszczyźnie normatywnej stosunek pracy powoda w dalszym ciągu trwał.

Odnosząc się do obowiązków organizacyjnych, Sąd pierwszej instancji wskazał, że obowiązek ich realizacji ani nie wynikał z umowy łączącej powoda z pozwaną w okresie spornym, ani nie był faktycznie realizowany. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynikało zaś, że tego typu obowiązki mogą być w ramach bieżących poleceń zlecane adiunktom przez ich przełożonych, co również odróżniało sytuację powoda w okresie spornym w relacji do uprzedniego okresu zajmowania stanowiska adiunkta.

Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, że powód realizował zajęcia dydaktyczne w określonym przez pozwaną miejscu i czasie, mając ograniczony wpływ na kształt harmonogramu zajęć studentów, a w rezultacie godziny swojej pracy i uznał, że są to cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. Jednakże, same w sobie nie mogą przesądzać pracowniczej formy zatrudnienia, bowiem nie można pomijać, że jedną z istotnych cech charakteryzujących stosunku pracy jest świadczenie jej w stosunku podporządkowania, który wyraża się w obowiązku realizacji bieżących poleceń przełożonego co do pracy. Zebrany w sprawie materiał dowodowy, w ocenie Sądu Rejonowego wykazał, że pozwana zleciła powodowi – jako osobie o odpowiednich kompetencjach i doświadczeniu – realizację zajęć dydaktycznych w zakresie określonej tematyki, w określonym z wyprzedzeniem miejscu i czasie, a następnie nie kierowała jego pracą poprzez przełożonych. Istota zleconych zadań i sposób ich wykonywania nie wymagał bieżącego kierownictwa. Pozwana dopuszczała wprawdzie możliwość kontroli pracy powoda – w razie ujawnienia niepokojących sygnałów

co do realizacji zajęć dydaktycznych – jednakże możliwość kontroli sposobu wykonywania zleconych czynności jest elementem również stosunków cywilnoprawnych.

W ocenie Sądu Rejonowego już brak omówionych wyżej istotnych cech stosunku pracy skutkować musiał oddaleniem powództwa. Prezentowanego stanowiska nie zmienia zaś fakt – podnoszony przez stronę powodową - iż statut pozwanej, obowiązujący w okresie spornym, nie przewidywał możliwości zatrudnienia „nauczycieli akademickich” na podstawie umowy zlecenia. W świetle postanowień statutu osoba prowadzącą wyłącznie zajęcia ze studentami nie należy do kategorii „nauczycieli akademickich” (§ 87 Statutu).

Analiza drugiej ze wspomnianych na wstępie płaszczyzn (woli stron) - na której należy rozważać kwestię istnienia stosunku pracy - dodatkowo uzasadnia prezentowane przez Sąd Rejonowy stanowisko. Nie było wątpliwości, że w okresie spornym pozwana – w odróżnieniu do okresu uprzedniego – nie przejawiała woli zawarcia z powodem umowy o pracę. Wyraźnie zaproponowano powodowi zawarcie umowy zlecenia, a powód (przewodniczący związku zawodowego) - znając różnice pomiędzy umową zlecenia, a umową o pracę - przyjął ofertę jej zawarcia. W ocenie Sądu Rejonowego, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie stanowi podstawy do stwierdzenia, by zawarcie umowy zlecenia przez powoda było wynikiem pozostawania pod wpływem jakiegokolwiek błędu, bądź stanowiło rezultat wykorzystania przymusowej sytuacji osoby nieporadnej, pozbawionej innych możliwości, co mogłoby uzasadniać ocenę przez pryzmat zgodności z zasadami współżycia społecznego. Tak więc w ocenie Sądu pierwszej instancji, powód - otrzymując ofertę zatrudnienia niepracowniczego – wyraził wolę prowadzenia zajęć ze studentami na ww. podstawie prawnej, bowiem zależało mu na uzyskaniu zlecenia. Fakt zaś, że równocześnie miał świadomość, iż pozwana nie zamierza zatrudnić go w ramach umowy o pracę, nie wskazuje na pozostawania w jakimkolwiek błędzie i nie może skutkować uwzględnieniem żądania. Wręcz przeciwnie, jak wskazuje się w orzecznictwie, skutkami wynikającymi z określonego stosunku prawnego nie można manipulować koniunkturalnie i przyjmować tylko takie, które w danym momencie są najbardziej korzystne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r., sygn. akt I PKN 229/97, OSNP 1998/11/329, z dnia 9 lipca 2008 r., sygn. akt I PK 315/07, OSNP 2009/23-24/310).

Z tych przyczyn powództwo zostało oddalone. O kosztach zastępstwa procesowego strony pozwanej Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1800 ze zm.), obowiązującego w chwili wniesienia pozwu.

***Apelację od powyższego wyroku wniósł powód***, zaskarżając orzeczenie w całości i zarzucając:

1. naruszenie prawa materialnego tj:

- art. 22 § 1, 1<sup>1</sup>, 1<sup>2</sup> kodeksu pracy poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że rodzaj pracy wykonywanej przez powoda od 1.10.2015r. nie miał cech charakterystycznych dla stosunku pracy, podczas gdy relacja powoda w stosunku do pozwanej nie różniła się pod względem prawnym, jak i faktycznym od relacji z okresu zajmowania przez powoda stanowiska adiunkta;

- art. 118 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że powód, wykonując zadania dydaktyczne, nie miał powinności wykonywania obowiązków adiunkta i nie istniały przesłanki do nawiązania z nim stosunku pracy, podczas gdy treść ustawy na to nie wskazuje, a celem ustawodawcy było zatrudnienie pracowników uczelni na podstawie umowy o pracę,

- § 89 ust. 1 w zw. z § 87 ust. 2 pkt 1d Statutu pozwanej poprzez ich błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że osoba prowadząca wyłącznie zajęcia ze studentami nie należy do kategorii nauczycieli akademickich, podczas gdy powód po dniu 1.10.2015r. nadal wykonywał obowiązki adiunkta, polegające na prowadzenie zajęć dydaktycznych, wykonywaniu działalności naukowej i organizacyjnej,

- § 89 ust. 9 Statutu poprzez jego pominięcie, pomimo że wskazuje on, że nauczyciela akademickiego, który nabył uprawnienia emerytalne, można zatrudnić ponownie wyłącznie na podstawie umowy o pracę, podczas gdy z powodów została umowa zlecenia,

- § 93 Statutu poprzez jego błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie, polegające na zatrudnieniu powoda na podstawie umowy zlecenia bez wskazania konkretnych okoliczności, podczas gdy zgodnie z postanowieniami Statutu prowadzenie zajęć dydaktycznych i współpraca w prowadzeniu zajęć dyplomowych mogą być realizowane na podstawie umowy cywilnoprawnej tylko w szczególnych przypadkach,

- art. 189 k.p.c. przez jego niezastosowanie i dokonanie błędnego ustalenia, że stosunek prawny łączący powoda z pozwaną od 1.10.2015r. nie spełnia wszystkich kryteriów pracowniczego zatrudnienia i nie stanowi w istocie stosunku pracy, podczas gdy obowiązki wykonywane przez powoda oraz jego praca na uczelni po 1.10.2015r. nie uległa zmianie, zatem miała ona cechy charakterystyczne dla stosunku pracy,

2. naruszenie przepisów postępowania, art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę dowodów i brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego polegającą na przyjęciu, że zeznania świadków, którzy nie zauważyli różnicy w zatrudnieniu powoda nie miały znaczenia dla sprawy, podczas gdy zeznania te potwierdzają pracowniczą formę zatrudnienia powoda.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu oraz o zasądzenie kosztów postępowania za obydwie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd pierwszej instancji.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, dzieląc w całości rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji.

### ***Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje***

#### Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził właściwe postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Z tego względu Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne.

W tym miejscu wskazać należy, że sąd drugiej instancji, jako sąd merytoryczny ma prawo i obowiązek uwzględnić cały materiał zgromadzony w sprawie, bez względu na to, czy sąd pierwszej instancji wykorzystał go w wydanym przez siebie orzeczeniu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy dodatkowo ustalił, że zgodnie ze statutem pozwanej nauczyciela akademickiego, który nabył uprawnienia emerytalne można zatrudnić na tym samym stanowisku bez postępowania konkursowego, wyłącznie na podstawie umowy o pracę (§ 89 ust. 9 statutu - k. 107). W szczególnych wypadkach prowadzenie zajęć dydaktycznych może być realizowane u pozwanej na podstawie umowy cywilnoprawnej, którą zawiera rektor na wniosek dziekana, za zgodą rady wydziału, przy czym wniosek winien zawierać uzasadnienie konieczności zatrudnienia (§ 93 statutu).

Pismem z dnia 12 sierpnia 2015r. powód zwrócił się do rektora pozwanej z prośbą o przedłużenie umowy o pracę na stanowisku adiunkta na dotychczasowych warunkach. (k.13) W odpowiedzi pozwana pismem z 8 września 2015r. poinformowała powoda, że nie akceptuje propozycji przedłużenia umowy o pracę na stanowisku adiunkta. (k.16)

Następnie powód pismem z 21 września 2015r. zwrócił się do pozwanej z prośbą o zatrudnienie w roku akademickim 2015/2016 w ramach umowy zlecenia celem prowadzenia zajęć dydaktycznych. (k. 18). (...) Wydziału Górniczego i Geologii w dniu 29 września 2015r. wyraziła zgodę na zawarcie umów zlecenia z łącznie 14 osobami w tym z powodem

(k. 90). Gdyby powód nie podpisał umów zlecenia to nie byłoby dla niego możliwości wykonywania działalności dydaktycznej w spornym okresie.

M. D., pełniący do końca sierpnia 2016r funkcję dziekana Wydziału Górnicztwa i Geologii, akceptował prowadzenie zajęć dydaktycznych przez emerytów tylko na podstawie umów zlecenia. M. D., podobnie jak i F. P., będący dziekanem Górnicztwa i Geologii od 1 września 2016r. nie wydawali powodowi żadnych poleceń służbowych. Nie były zawierane z nimi umowy o pracę, bowiem emerytowany pracownik nie rokuje efektywnej działalności naukowej, zdobywania stopni i tytułów naukowych, co obniża dotację i nie jest korzystne finansowo dla uczelni. Nadto zmniejszała się liczba studentów wydziału, co skutkowało tym, że od roku akademickiego 2016/2017 przestano zawierać umowy zlecenia z emerytami. M. D., podobnie jak i F. P., będący dziekanem Górnicztwa i Geologii od 1 września 2016r. nie wydawali powodowi żadnych poleceń służbowych oraz nie zlecali mu wykonywania obowiązków naukowych ani organizacyjnych.

Arkusze oceny okresowej nauczyciela akademickiego obowiązujący u pozwanej do obowiązków o charakterze organizacyjnym zalicza m.in. działalność organizacyjną w ramach uczelni (np. pełnienie różnego rodzaju funkcji, kierowanie studiami doktoranckimi, komisjami) oraz poza uczelnią ( np. członkostwo w komitetach naukowych, urzędka we władzach centralnych towarzystw naukowych) – k 97.

Po 30 września 2015r. powód był członkiem Rady Wydziału Górnicztwa i Geologii i uczestniczył w Senacie Uczelni jako przedstawiciel związku zawodowego.( przesłuchanie powoda). Również w tym charakterze brał udział w Rozszerzonym Kolegium Dziekańskim w roku akademickim 2015/2015.

Sąd Odwoławczy stwierdza, że Sąd I instancji nie dopuścił się uchybień procesowych, które skutkowałyby wzruszeniem zaskarżonego wyroku. Sąd I instancji uwzględnił wszystkie wnioski dowodowe powódki i dokonał prawidłowej oceny zgromadzonych dowodów. Zgodnie z treścią art. 233 § 1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Jeśli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c. W niniejszej sprawie Sąd I instancji przeprowadził w sposób prawidłowy postępowanie dowodowe, dokonał wszechstronnej oceny materiału dowodowego, co wyraził w uzasadnieniu wyroku. W okolicznościach sprawy, Sąd pierwszej instancji słusznie uznał, że nie ma znaczenia dla jej rozstrzygnięcia zeznanie G. G., w którym podał, że nie zauważył różnicy w wykonywaniu obowiązków przez powoda w okresie objętym pozwem. Wszak pozostali świadkowie w osobach P. S. z-cy dyrektora ds. dydaktyki, który podpisywał umowy zlecenia z powodem i dziekani Wydziału Górnicztwa i Geologii: M. D. ( do 31 sierpnia 2016r), F. P. (od 1.09.2016r)., zgodnie zeznali, że powód w okresie spornym na podstawie umowy zlecenia wykonywał wyłącznie działalność dydaktyczną. Jak wynika z zeznań wszystkich świadków, działalność naukowa powoda podobnie jak i innych pracowników była w tym czasie realizowana na podstawie odrębnych – od umów o pracę – umów cywilnoprawnych. Natomiast działalności organizacyjnej w rozumieniu obowiązujących u pozwanej zasad, w spornym okresie powód nie realizował.

Sąd Rejonowy nie dopuścił się również zarzucanych w apelacji naruszeń prawa materialnego.

Jak to wskazał już Sąd pierwszej instancji, zgodnie art. 22 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

O rodzaju zawartej umowy rozstrzyga więc przede wszystkim zgodna wola stron, gdyż art. 22 § 1<sup>1</sup> KP nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę (por. wyrok z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 19, poz. 627).

Odnosząc powyższe do rozpoznawanej sprawy, stwierdzić należy, że w czasie podpisywania przez powoda umów zlecenia miał on pełną świadomość, że pozwana nie zatrudni go na umowę o pracę i jedyną możliwością wykonywania przez niego dalszej działalności dydaktycznej u pozwanej jest zawarcie umowy zlecenia. Zdaniem Sądu, powód jako przewodniczący związku zawodowego z pewnością zna różnice pomiędzy umową o pracę a umową cywilnoprawną. Bezsprzecznym w sprawie jest też, że nikt ze strony pozwanej nie obiecywał mu umowy o pracę, a powód pisemnie wniósł o zawarcie z nim umowy zlecenia.

Nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści [umowę o pracę], niż tę, którą zawarły [umowę zlecenia] – tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5.09.1997r., sygn. akt I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998/1/329].

Już powyższe okoliczności uzasadniają oddalenie powództwa z uwagi na brak zgodnego zamiaru stron zawarcia umowy o pracę w chwili podpisywania umów zlecenia.

Podkreślić należy w tym miejscu, że praca może być świadczona również na podstawie umów cywilnoprawnych. Zasada swobody umów, obowiązująca w prawie pracy zgodnie z art. 353<sup>1</sup> kcz w zw. z art. 300 kp pozwala stronom swobodnie kształtować stosunek prawny, w obrębie którego ma być wykonywana praca. Zakwalifikowanie umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę wymaga uwzględnienia reguł wykładni oświadczeń woli (art. 65 KC w związku z art. 300 KP), zwłaszcza wówczas, gdy nie występują zachowania stron sprzeczne z postanowieniami zawartej umowy cywilnoprawnej (por. wyrok z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 532/97, OSNAPiUS 1999 r. nr 3, poz. 81). Wola stron co do charakteru łączącego stosunku prawnego może być także odzwierciedlona w nazwie umowy, zwłaszcza wobec wykazywania wspólnych cech dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem (por. wyrok z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 14, poz. 449).

Jeżeli nie ma zgodnej woli stron co do charakteru zawartej umowy o pracę - co jest niewątpliwe w rozpoznawanej sprawie - i dany stosunek prawny wykazuje różne cechy, charakterystyczne zarówno dla wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, jak i umów cywilnoprawnych, dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (por. wyrok z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 20, poz. 646).

W ocenie Sądu Okręgowego, za bezsporną należy uznać okoliczność, że obecnie praca polegająca na prowadzeniu wykładów może być wykonywana zarówno na podstawie umowy o pracę jak i umowy zlecenia, a nawet w specyficznych warunkach na podstawie umów o dzieło. Typowym dla umów cywilnoprawnych, których przedmiotem jest prowadzenie wykładów jest odpłatność i osobista realizacja zlecenia. W konsekwencji najbardziej istotnym dla oceny roszczenia powoda jest czy wykonywał pracę adiunkta oraz czy pracował w spornym okresie w warunkach podporządkowania pozwanej. Zdaniem Sądu Okręgowego, przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało tych okoliczności. Powodowi w okresie objętym pozwem nie zlecano pracy naukowej (ta była wykonywana w ramach odrębnych umów) ani wykonywania obowiązków o charakterze organizacyjnym – czyli nie wykonywał pracy adiunkta. Jak wynika z poczynionych ustaleń, w okresie spornym powód w ramach umów zlecenia realizował tylko działalność dydaktyczną.

W ocenie Sądu drugiej instancji, powód nie świadczył pracy w warunkach podporządkowania, bowiem nie wydawano mu poleceń służbowych, a możliwość kontroli sposobu realizacji umowy zlecenia nie stanowi o przesłance kierownictwa czy podporządkowania lecz sprawdzaniu, czy umowa zlecenia jest wykonywana prawidłowo. Nie sposób przyjąć, że zleceniodawca jest pozbawiony możliwości sprawdzania czy zlecenie jest wykonywane zgodnie z umową, ponieważ takiego zakazu nie przewidują przepisy prawa.

Mając powyższe na uwadze, słusznie Sąd Rejonowy oddalił powództwo, uznając brak podstaw do zakwalifikowania stosunku łączącego strony jako umowy o pracę na stanowisku adiunkta. Sama chęć zawarcia umowy o pracę na stanowisku adiunkta wyrażana przez powoda nie przesądza o tym, że praca świadczona w spornym okresie przez niego dla pozwanej miała cechy takiej umowy.

Jak stanowi art. 118 ustawy o szkolnictwie wyższym (Dz.U. 2005.Nr 164, poz. 1365 z późn.zm) w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie „Nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim następuje na podstawie mianowania albo umowy o pracę. Na podstawie mianowania zatrudnia się wyłącznie nauczyciela akademickiego posiadającego tytuł naukowy profesora. Zatrudnienie na podstawie mianowania następuje w pełnym wymiarze czasu pracy.” Przepis ten usytuowany jest w dziale III ustawy Pracownicy Uczelni i reguluje pragmatykę osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i pracowników w rozumieniu kodeksu pracy. W ocenie Sądu Okręgowego, regulacja ta w żaden sposób nie wyłącza możliwości zawierania umów cywilnoprawnych przez uczelnię. Gdyby przyjąć argumentację powoda, to przepisy musiałyby wyraźnie wskazywać, że uczelnia zatrudnia osoby wyłącznie na podstawie umowy o pracę. Takiego zakazu obowiązujące prawo nie przewiduje i jak wskazuje praktyka często zajęcia dydaktyczne związana z realizacją programu studiów są prowadzone w oparciu o umowy cywilnoprawne. Możliwość zawierania takich umów przewiduje również statut pozwanej w § 93. Sporne umowy zlecenia zawarte zostały zgodnie z przewidzianą w statucie procedurę. Wniosek o zawarcie umów zlecenia z 14 osobami z 22 września 2015r. nie zawiera pisemnego uzasadnienia wnioskodawcy, jednakże to uchybienie nie skutkuje nieważnością umów zlecenia i przekształceniem ich w umowy o pracę. Zeznający w sprawie świadkowie osobach P. S. z-cy dyrektora ds. dydaktyki, który podpisywał umowy zlecenia z powodem i dziekani Wydziału Górnicztwa i Geologii: M. D. ( do 31 sierpnia 2016r), F. P. ( od 1 września 2016r.) wyjaśnili z jakich przyczyn zaproponowano powodowi wykonywanie działalności dydaktycznej w spornym okresie.

Sąd Rejonowy nie dopuścił się również naruszenia § 89 ust. 9 statutu, zgodnie z którym „nauczyciela akademickiego, który nabył uprawnienia emerytalne, można zatrudnić ponownie na tym samym stanowisku bez postępowania konkursowego, wyłącznie na podstawie umowy o pracę”. Zdaniem Sądu drugiej instancji, przepis ten nie ma zastosowania w sprawie powoda i dotyczy jedynie sytuacji, gdy pozwana chciałaby zatrudnić emerytowanego pracownika na dotychczasowym stanowisku. Jak wynika z okoliczności sprawy, pozwana od października 2015r. nie miała zamiaru zatrudnić powoda na stanowisku adiunkta, a zatem nie była zobowiązana do zawierania z nim umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy uznał, iż zarzuty skarżącej są niezasadne wobec czego w oparciu o art. 385 kpc oddalił apelację.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł, na podstawie art.98 kpc w związku z § 9 ust.1 pkt 1, § 10ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych ( Dz.U. 2015.1804).

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (-) sędzia Grażyna Łazowska (spr.) (-) sędzia Małgorzata Andrzejewska