

Sygn. akt III APa 16/21

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 marca 2023 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Barbara Białecka (spr.)
Sędziowie:	Beata Górską Jolanta Hawryszko

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 30 marca 2023 r. w S.

sprawy M. S.

przeciwko Szkole Wyższej im. B. J. (1) w W.

o wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 3 września 2021 r., sygn. akt VI P 26/18

oddala apelację.

Jolanta Hawryszko	Barbara Białecka	Beata Górską
-------------------	------------------	--------------

Sygn. akt III APa 16/21

## UZASADNIENIE

M. S. wniósł przeciwko pracodawcy Szkole Wyższej im. B. J. (1) w W. pozew o zapłatę kwoty 40.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi z tytułu niewypłaconego w terminie za okres od listopada 2016 roku do marca 2017 roku wynagrodzenia za pracę tj.: za listopad 2016 roku kwoty 8.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 grudnia 2016 roku do dnia zapłaty, za grudzień 2016 roku kwoty 8.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od kwoty 8.000 zł od 1 stycznia 2017 roku do dnia zapłaty, za styczeń 2017 roku kwoty 8.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od kwoty 8.000 zł od 1 lutego 2017 roku do dnia zapłaty, za luty 2017 roku kwoty 8.000 zł wraz z ustawowymi od 1 marca 2017 roku od kwoty 8.000 zł do dnia zapłaty, za marzec 2017 roku kwoty 8.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od kwoty 8.000 zł od dnia 1 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty. Nadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanej zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W dniu 22 maja 2017 roku Sąd Rejonowy Szczecin - Centrum w Szczecinie, IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, którym nakazał pozwanej Szkole Wyższej im. B. J. (1) w W., aby zapłaciła M. S. kwotę 40.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi w sposób opisany w powództwie, a także aby zapłaciła na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie kwotę 500 zł tytułem 1/4 nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Pozwana wniosła skutecznie sprzeciw od ww. nakazu zapłaty. Wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Zwróciła uwagę na brzmienie § 5 umowy o pracę w którym opisana została wysokość wynagrodzenia, a mianowicie podkreśliła, że wynagrodzenie powoda składa się z dwóch części: 1. honorarium z tytułu przeniesienia autorskich praw majątkowych do utworu, obejmującego wyniki badań niezbędnych do prowadzenia procesu dydaktycznego, opracowanie zajęć dydaktycznych oraz przygotowanie i prowadzenie zajęć dydaktycznych – 90% wynagrodzenia zasadniczego; 2. pozostałej części wynagrodzenia za pracę dydaktyczną i organizacyjną nie objętą ochroną wynikającą z prawa autorskiego. Zdaniem pozwanej powód nie wykonał czynności, za które umowa wskazuje wynagrodzenie zasadnicze na poziomie 90%. Jak podniosła pozwana strony nie zawarły umowy lub umów o przeniesienie praw autorskich o których mowa w art. 53 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, w okresie za który powód żąda wypłaty wynagrodzenia wobec czego w opinii pozwanej roszczenie powoda jest bezzasadne. Z kolei druga część tj. 10% wynagrodzenia pozostaje ściśle związana z wykonywaną pracą, nota bene której powód zaniechał wykonywać w okresie, za który żąda wynagrodzenia. Kończąc dodano, że porozumienie zmieniające z 22 czerwca 2016 roku nie zmienia zapisów § 4 i 5 umowy o pracę.

W toku postępowania powód rozszerzył swoje powództwo z kwoty 40.000 zł do kwoty 88.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami wskazując, iż jest to kwota zaległego wynagrodzenia za miesiące: kwiecień 2017 roku – 8.000 zł wraz z odsetkami od tej kwoty od 1 maja 2017 rok do dnia zapłaty, maj 2017 roku – 8.000 zł wraz z odsetkami od tej kwoty od 1 czerwca 2016 roku do dnia zapłaty, czerwiec 2017 roku – 8.000 zł wraz z odsetkami od tej kwoty od 1 lipca 2016 roku do dnia zapłaty, lipiec 2017 roku – 8.000 zł wraz z odsetkami od tej kwoty od 1 sierpnia 2017 roku, sierpień 2017 roku – 8.000 zł wraz z odsetkami od tej kwoty od 1 września 2016 roku do dnia zapłaty, wrzesień 2017 roku – 8.000 zł wraz z odsetkami od tej kwoty od 1 października 2016 roku do dnia zapłaty. Dodatkowo powód rozszerzył swoje powództwo o kwotę 20.190,88 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w ilości 53 dni (424 godziny – stawka godzinowa 47,62 zł), na który składa się niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2016 rok w ilości 26 dni i niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2017 rok w ilości 27 dni. Powód wskazał, iż rozszerzenie powództwa okazało się konieczne, ponieważ pozwana nadal nie wypłaca powodowi zaległego wynagrodzenia. Podał nadto, że informacje odnośnie wysokości wykorzystanego przez niego urlopu wypoczynkowego za 2017 rok, wpisane w świadectwie pracy z 2 listopada 2017 roku, są nieprawdziwe.

W związku z rozszerzeniem powództwa na podstawie art. 17 pkt 4 k.p.c. Sąd Rejonowy Szczecin – Centrum w Szczecinie, IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przekazał sprawę do rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Szczecinie VI Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Wyrokiem z dnia 3 września 2021 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie:

- w punkcie I. zasądził od pozwanej Szkoły Wyższej im. B. J. (1) w W. na rzecz powoda M. S. kwotę 33.000 zł (trzydzieści trzy tysiące złotych) tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwot: 3000 zł (trzy tysiące złotych) od dnia 1 grudnia 2016 roku do dnia zapłaty; 3000 zł (trzy tysiące złotych) od dnia 1 stycznia 2017 roku do dnia zapłaty; 3000 zł (trzy tysiące złotych) od dnia 1 lutego 2017 roku do dnia zapłaty; 3000 zł (trzy tysiące złotych) od dnia 1 marca 2017 roku do dnia zapłaty; 3000 zł (trzy tysiące złotych) od dnia 1 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty; 3000 zł (trzy tysiące złotych) od dnia 1 maja 2017 roku do dnia zapłaty; 3000 zł (trzy tysiące złotych) od dnia 1 czerwca 2017 roku do dnia zapłaty; 3000 zł (trzy tysiące złotych) od dnia 1 lipca 2017 roku do dnia zapłaty; 3000 zł (trzy tysiące złotych) od dnia 1 sierpnia 2017 roku do dnia zapłaty; 3000 zł (trzy tysiące złotych) od

dnia 1 września 2017 roku do dnia zapłaty; 3000 zł (trzy tysiące złotych) od dnia 1 października 2017 roku do dnia zapłaty;

- w punkcie II. zasądził od pozwanej Szkoły Wyższej im. B. J. (1) w W. na rzecz powoda M. S. kwotę 7571,05 zł (siedem tysięcy pięćset siedemdziesiąt jeden złotych i pięć groszy) tytułem ekwiwalentu za urlop;

- w punkcie III. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;

- w punkcie IV. nakazał ściągnąć od strony powodowej z zasądzonych na jej rzecz roszczenia na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Szczecinie kwotę 3381 zł (trzy tysiące trzysta osiemdziesiąt jeden złotych) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych;

- w punkcie V. nakazał ściągnąć od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Szczecinie kwotę 2029 zł (dwa tysiące dwadzieścia dziewięć złotych) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych;

- w punkcie VI. zasądził od powoda M. S. na rzecz pozwanej Szkoły Wyższej im. B. J. (1) w W. kwotę 2250 zł (dwa tysiące dwieście pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Okręgowy ustalił, że założycielem Szkoły Wyższej im. B. J. (1) z siedzibą w W. był M. P.. Od marca 2015 roku obowiązki pozwanej uczelni pełnił M. C.. Z dniem 1 lipca 2016 roku do pełnienia funkcji kanclerza Szkoły Wyższej im. B. J. (1) został powołany M. C.. Dnia 18 sierpnia 2016 roku nastąpiło przeniesienie pozwolenia na utworzenie Szkoły Wyższej im. B. J. (1) w W. z M. P. na M. C..

Zgodnie z § 11 pkt 2 statutu Szkoły Wyższej im. B. J. (1) w W., w ramach swoich uprawnień założyciel:

- nadaje uczelni statut i dokonuje w nim zmian,

- powołuje i odwołuje oraz ustala wynagrodzenie rektora, kanclerza, prorektorów, wicekanclerzy, dziekanów, prodziekanów, dyrektorów i kvestora, a także nawiązuje i rozwiązuje z nim stosunek pracy,

- powołuje i odwołuje członków konwentu, o których mowa w § 13 ust. 1 pkt 4-6,

- rozstrzyga spory kompetencyjne pomiędzy organami uczelni,

- podejmuje decyzje w innych sprawach przekazanych do jego kompetencji przez postanowienia statutu,

- dokonuje kontroli jednostek organizacyjnych i organów uczelni.

Kanclerz i rektor kierują działalnością uczelni i reprezentują ją na zewnątrz w zakresie swoich kompetencji (§ 20 pkt 1 statutu). W okresie pomiędzy odwołaniem rektora a powołaniem nowego rektora uprawnienia i obowiązki rektora, w tym do reprezentowania uczelni na zewnątrz, wykonuje wyznaczony przez założyciela prorektor (§ 20 pkt 4 statutu).

Kanclerz dba o zwiększanie majątku uczelni, zarządza uczelnią i podejmuje decyzje we wszystkich sprawach dotyczących uczelni z wyjątkiem spraw zastrzeżonych przez ustawę lub postanowienia niniejszego statutu do kompetencji innych organów (§ 23 pkt 1 statutu).

W § 36 statutu przewidziano, że stosunek pracy z nauczycielami akademickimi nawiązuje i rozwiązuje kanclerz na wniosek dziekana lub kierownika właściwej jednostki organizacyjnej albo z własnej inicjatywy.

Szkoła Wyższa im. B. J. (1) w W. posiadała wydziały zamiejscowe m.in. w S., K., Z., C., O. i Ł..

M. S. zawarł w dniu 9 lipca 2014 roku ze Szkołą Wyższą im. B. J. (1) w W. umowę o pracę na czas nieokreślony. W umowie przewidziano, że powód zostaje zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku adiunkta.

Zgodnie z § 3 umowy pracownik wliczał się do minimum kadrowego Uczelni.

W § 4 umowy przewidziano, że w roku akademickim w ramach swoich obowiązków pracownik jest zobowiązany do:

- przeprowadzenia 240 godzin dydaktycznych przydzielanych do realizacji przez dziekana na studiach wyższych, na studiach podyplomowych lub na kursach i szkoleniach,
- sporządzenia sylabusów prowadzonych zajęć i przedkładania ich dziekanowi przed rozpoczęciem roku akademickiego,
- nadzorowania wykonywanych przez studentów prac zaliczeniowych, semestralnych i dyplomowych pod względem merytorycznym i metodycznym,
- prowadzenia co najmniej jednej grupy seminaryjnej i wypromowania do 25 osób,
- napisania do 15 recenzji prac dyplomowych w każdym semestrze,
- prowadzenia dokumentacji toku studiów zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i procedurami przyjętymi u pracodawcy,
- udzielania konsultacji, przeprowadzania egzaminów i sprawdzianów; wypełniania innych obowiązków wynikających z zasad organizacji i realizacji procesu dydaktycznego oraz weryfikacji jego jakości,
- czynnego udziału w pracach organów kolegialnych, pełnienia funkcji kierownika specjalności,
- przygotowywania w zakresie ustalonym przez dziekana: programów nauczania i specjalności kształcenia, programów studiów podyplomowych, kursów i szkole oraz aktywny udział w ich promowaniu,
- opracowywania materiałów i prowadzenia zajęć na platformie e-learningowej oraz weryfikacji efektów kształcenia prowadzonych zajęć,
- uczestniczenia w uczelnianych i wydziałowych uroczystościach związanych z inauguracją i zakończeniem roku akademickiego, Świętem Uczelni itd.,
- złożenia do 31 maja każdego roku wykazu publikacji z ostatniego roku akademickiego, z wyodrębnieniem publikacji afiliowanych przy Pracodawcy,
- złożenia do 15 czerwca każdego roku oświadczenia o wliczaniu do minimum kadrowego w kolejnym roku akademickim,
- wykonywania innych obowiązków organizacyjnych na rzecz pracodawcy określonych przez dziekana w wymiarze do 120 godzin w roku akademickim,
- opublikowania w ciągu roku akademickiego w czasopismach punktowanych (lista MNiSzW) co najmniej 2 artykułów naukowych lub jednej publikacji naukowej zwartej, afiliowanych przy pracodawcy,
- realizacji ustalonych prac naukowo-badawczych; zakres prac naukowo badawczych oraz terminy ich realizacji zostaną określone oddzielnie przez dziekana,
- dbania o dobre imię i interesy pracodawcy oraz realizowanie ustalonej przez pracodawcę strategii działania,
- wykonywania innych zadań ustalonych przez przełożonych zgodnie z przepisami – Prawo o szkolnictwie wyższym, statutem i innymi aktami wewnętrznymi pracodawcy.

W myśl § 5 umowy za wykonanie pracy przysługiwało pracownikowi wynagrodzenie miesięczne w wysokości 1.680 zł brutto, płatne z dołu do końca każdego miesiąca. Wynagrodzenie zasadnicze składa się przy tym z:

- honorarium z tytułu przeniesienia autorskich praw majątkowych do utworu, obejmującego wyniki badań niezbędnych do prowadzenie procesu dydaktycznego, opracowanie zajęć dydaktycznych oraz przygotowanie i prowadzenie zajęć, stanowiącego 90% wynagrodzenia zasadniczego,

- pozostałej części wynagrodzenia za pracę dydaktyczną i organizacyjną nie objętą ochroną wynikającą z prawa autorskiego.

Z dniem 14 lipca 2014 roku powołano M. S. na prorektora Szkoły Wyższej im. B. J. (1) i przyznano dodatek funkcyjny w wysokości 2.000 zł brutto miesięcznie. W związku z powyższym powód został zobowiązany do nadzoru nad uczelnianym pismem (...). Obniżono też jego pensum dydaktyczne do wysokości 120 godzin.

Z dniem 1 stycznia 2015 roku ustalono M. S. miesięczne wynagrodzenie zasadnicze brutto w wysokości 1.750 zł.

M. S. został powołany z dniem 1 stycznia 2015 roku na redaktora naczelnego czasopisma (...).

W związku z przyjęciem obowiązków p.o. rektora Szkoły Wyższej im. B. J. (1) z dniem 1 marca 2015 roku zwiększono M. S. dodatek funkcyjny do wysokości 5.000 zł brutto miesięcznie.

Na mocy porozumienia zmieniającego z 28 lutego 2015 roku ustalono, że od 1 marca 2015 roku ulega zmianie obowiązująca umowa o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę w taki sposób, że miesięczne wynagrodzenie brutto powoda wynosić będzie 3.000 zł.

W dniu 22 czerwca 2016 roku została zawarta umowa pomiędzy Szkołą Wyższą im. B. J. (2), a M. S., na mocy której strony zobowiązały się do:

1. Szkoła Wyższa im. B. J. (1) do:

a) utrzymania powołania ks. dr M. S. na funkcję prorektora Szkoły Wyższej im. B. J. (1) z wynagrodzeniem łącznym 8.000 zł brutto miesięcznie (5.000 zł brutto dodatek na stanowisku prorektora, 3.000 zł brutto wynagrodzenie na stanowisku adiunkta),

b) utrzymania zatrudnienia ks. dr M. S. przez okres nie krótszy niż do dnia 30 września 2021 roku z gwarancją otrzymywania przez ten okres łącznego wynagrodzenia w wysokości ustalonej powyżej,

c) wypłaty ks. dr M. S. odprawy w wysokości równej iloczynowi liczby miesięcy od pierwszego miesiąca po rozwiązaniu stosunku pracy do dnia 30 września 2021 roku i kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia brutto, jeśli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiłoby z inicjatywy Uczelni,

2. ks. dr M. S. do:

a) utrzymania zatrudnienia w Szkole Wyższej im. B. J. (1) jako dodatkowego miejsca pracy i spełnienia tego warunku przez cały okres zatrudnienia w uczelni,

b) świadczenia stosunku pracy jako prorektor uczelni i nauczyciel akademicki na Wydziałach w W. i S.,

c) zachowania koncepcji oraz struktury szkoły.

M. S. z dniem 19 października 2016 roku został odwołany z funkcji prorektora Szkoły Wyższej im. B. J. (1), na podstawie § 11 ust. 3 pkt 2 statutu tej szkoły.

Zgodnie z § 51 Regulaminu Pracy Szkoły Wyższej im. B. J. (1) wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny są wypłacane pracownikom ostatniego dnia każdego miesiąca, a inne zmienne składniki wynagrodzenia w terminach ustalonych przez kanclerza. Jeżeli planowany dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenia wypłaca się w dniu poprzedzającym.

W listach płac sporządzonych za okres od listopada 2016 roku do września 2017 roku pozwany pracodawca wskazywał, że wynagrodzenie powoda wynosi 3.000 zł brutto miesięcznie.

Kwota ekwiwalentu za jeden dzień urlopu od wynagrodzenia powoda w wysokości 3.000 zł brutto wynosi 142,85 zł brutto.

M. S. był wliczany do minimum kadrowego studiów pierwszego stopnia na kierunku zarządzanie prowadzonym na (...) w S., Wyższej Szkoły im. (...). Ostatnie oświadczenie dot. wyrażenia zgody na wliczanie do ww. minimum złożył w dniu 22 czerwca 2017 roku.

W oświadczeniach, o których mowa wyżej powód wskazywał, że uczelnia jest jego dodatkowym miejscem zatrudnienia.

W latach 2014-2017 minimum kadrowe dla Wydziału Zamiejscowego w S. wynosiło 10 osób i oprócz powoda do minimum kadrowego zaliczeni byli: B. M., A. Ś., M. S., J. H., A. P., A. C., J. K., A. J., S. M. i A. D..

Podstawowym zatrudnieniem powoda w spornym okresie było zatrudnienie w Akademii (...) w S..

Prezydium Polskiej Komisji Akredytacyjnej podjęło w dniu 8 grudnia 2016 roku uchwałę, którą potwierdziło, iż Wydział Zamiejscowy w S. Szkoły Wyższej im. B. J. (1) w W. spełnia wymagania kadrowe, programowe, w tym dotyczące osiągniętych efektów kształcenia oraz organizacyjne do prowadzenia na kierunku zarządzanie studiów pierwszego stopnia o profilu ogólnoakademickim.

Bezpośrednim przełożonym powoda do czasu rozwiązania umowy był dziekan wydziału (...) S. M.. Powód przychodził do S. M. w roku akademickim 2016/2017 z pytaniami, czy są zlecone dla niego jakieś zadania. S. M. nie powierzał powodowi wykonywania zajęć dydaktycznych, ponieważ na (...) w S. Szkoły Wyższej im. B. J. (2) w roku 2016/2017 byli tylko studencki trzeciego roku i nie było przedmiotów, które powód mógłby wykładać dla tych studentów (powód wykładał przedmioty związane z filozofią). Powód nie był uwzględniony w planie zajęć na ten rok.

Nie było osób chętnych do rozpoczęcia nauki na Wydziale Zamiejscowym w S. w roku akademickim 2016/2017.

Powodowi pozwana szkoła nie zaproponowała w ww. roku akademickim prowadzenia zajęć w innym mieście np. w W..

Powód w roku akademickim 2016/2017 podwoził z dworca dojeżdżających wykładowców, przewoził ich, organizował im pobyt. Pomagał też studentom w pisaniu prac licencjackich. Zdarzało się, że zastępował innych wykładowców na konsultacjach. Był do dyspozycji w trakcie zjazdów. Nadto pomagał w zorganizowaniu konferencji naukowej, która odbyła się w N..

We wrześniu 2017 roku powód zorganizował w W. spotkanie dla wszystkich pracowników szkoły i przedstawił na nim wizję jak uratować szkołę mimo problemów finansowych. Propozycja powoda jest częściowo realizowana, dot. to m.in. współpracy pozwanej szkoły ze szkołą w Ł..

Ponadto powód uczestniczył w przygotowaniu do druku grudniowego numeru dwumiesięcznika (...). W tym celu powód m.in. pozyskiwał autorów publikacji. Ten numer kwartalnika ukazał się drukiem dopiero w 2017 roku.

Powód wykonywał publikacje dla pozwanej w roku 2016/2017. Wykonana praca miała znamiona naukowości. W 2017 roku została wydana pod patronatem Szkoły Wyższej im. B. J. (1) książka autorstwa powoda.

W roku 2016/2017 zostało wydanych pięć artykułów - których współautorem był powód - z afiliacją dla Szkoły Wyższej im. B. J. (1), (...) w S..

O powyższym powód poinformował prodziekana pozwanej szkoły ks. S. M. w dniu 12 maja 2017 roku.

W roku akademickim 2016/2017, z uwagi na trudną sytuację finansową uczelni, nastąpiła zmiana lokalizacji (...) w S. pozwanej szkoły. Zajęcia w pierwszym semestrze były prowadzone w S. przy ul. (...), a od stycznia 2017 roku

odbywały się na plebanii parafii św. K. w S. przy ul. (...). Pomieszczenia na plebanii zostały udostępnione na zasadzie uprzejmości, nie była to oficjalna siedziba wydziału.

Powód pełni swoją posługę kapłańską i zamieszkuje na powyższej plebanii. M. S. pomagał w ww. zmianie lokalizacji szkoły.

M. S. świadczył pracę w pozwanej szkole podczas obrony prac licencjackich w dniu 9 czerwca 2017 roku, zasiadając w komisji jako przewodniczący komisji.

Pozwana od listopada 2015 roku zaprzestała wypłacać powodowi wynagrodzenie.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 20 czerwca 2017 roku pozwany pracodawca wskazał, że na podstawie § 4 ust. 2 umowy o pracę w zw. z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. rozwiązuje z powodem umowę o pracę z zachowaniem - miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 lipca 2017 roku. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano naruszenie § 4 ust. 1 pkt 13 umowy o pracę poprzez niezłożenie do dnia 15 czerwca 2017 roku oświadczenia o wliczaniu do minimum kadrowego w kolejnym roku akademickim.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 27 czerwca 2017 roku pozwany pracodawca wskazał, że na podstawie § 4 ust. 2 umowy o pracę w zw. z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. rozwiązuje z powodem umowę o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30 września 2017 roku. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano naruszenie § 4 ust. 1 pkt 12 i 13 umowy o pracę poprzez niezłożenie do dnia:

- 31 maja 2017 roku wykazu publikacji z ostatniego roku akademickiego, z wyodrębnieniem publikacji afiliowanych przy pracodawcy,

- 15 czerwca 2017 roku oświadczenia o wliczaniu do minimum kadrowego w kolejnym roku akademickim.

W uchwale nr (...) Konwentu Szkoły Wyższej im. B. J. (1) z 6 marca 2009 roku uregulowano tryb udzielania urlopów wypoczynkowych nauczycielom akademickim. Przewidziano w niej m.in. że:

- urlop wypoczynkowy udzielany jest zgodnie z planem urlopów ustalonym na dany rok kalendarzowy,

- przy ustalaniu planu urlopów uwzględnia się wnioski nauczycieli akademickich oraz konieczność zapewnienia niezakłóconej działalności dydaktycznej i organizacyjnej jednostki,

- wniosek o zmianę terminu zaplanowanego urlopu wypoczynkowego, należy przesłać do kadr uczelni najpóźniej na 7 dni przed planowanym rozpoczęciem tego urlopu,

- w okresie wypowiedzenia umowy o pracę nauczyciel akademicki zobowiązany jest do wykorzystania przysługującego mu urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia.

W § 3 pkt 1 przewidziano, że postanowienia uchwały nie dotyczą osób pełniących funkcję rektora, prorektora, dziekana oraz kapelana. Urlopu tym osobom udziela rektor w porozumieniu z kanclerzem. Osoba korzystająca z urlopu powinna we wniosku urlopowym wskazać na czas nieobecności swojego zastępcę.

Pracownicy pozwanej szkoły przed udaniem się na urlop wypoczynkowy musieli wypisywać wnioski urlopowe.

W trakcie zatrudnienia u strony pozwanej powód składał wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego: od 11 marca 2015 roku do 22 marca 2015 roku, od 27 lipca 2015 roku do 16 sierpnia 2015 roku, od 24 sierpnia 2015 roku do 6 września 2015 roku, od 9 listopada 2015 roku do 10 listopada 2015 roku, od 11 grudnia 2015 roku do 15 grudnia 2015 roku, od 1 lutego 2016 roku do 7 lutego 2016 roku, od 23 marca 2016 roku do 30 marca 2016 roku, od 13 czerwca 2016 roku do 17 czerwca 2016 roku.

Stosunek pracy powoda ze stroną pozwaną został rozwiązany 30 września 2017 roku.

Szkoła Wyższa im. B. J. (2) w W. wypłacała wynagrodzenie swoim wykładowcom, niezależnie od tego czy wyczerpało się im pensum.

W pozwanej szkole praktyką było, że dodatek funkcyjny zaprzestawał być wypłacany, gdy dana osoba kończyła kadencję, była zwalniana.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał w dniu 13 grudnia 2016 roku nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, którym nakazał Szkole Wyższej im. B. J. (2) w W., aby zapłaciła M. S. kwotę 96.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi: od kwoty 8.000 zł od 1 grudnia 2015 roku, od kwoty 8.000 zł od 1 stycznia 2016 roku, od kwoty 8.000 zł od 1 lutego 2016 roku, od kwoty 8.000 zł od 1 marca 2016 roku, od kwoty 8.000 zł od 1 kwietnia 2016 roku, od kwoty 8.000 zł od 1 maja 2016 roku, od kwoty 8.000 zł od 1 czerwca 2016 roku, od kwoty 8.000 zł od 1 lipca 2016 roku, od kwoty 8.000 zł od 1 sierpnia 2016 roku, od kwoty 8.000 zł od 1 września 2016 roku, od kwoty 8.000 zł od 1 października 2016 roku, od kwoty 8.000 zł od 1 listopada 2016 roku oraz kosztów postępowania w kwocie 4.800 zł.

Pozwana nie złożyła sprzeciwu od tego nakazu.

K. K. (2) był zatrudniony w Szkole Wyższej im. B. J. (1) w W. jako profesor nadzwyczajny, od 1 października 2010 roku do 30 września 2014 roku. W zawartej z nim umowie o pracę przewidziano, że jeżeli nie przeprowadzi wyznaczonych godzin dydaktycznych wynagrodzenie podlega obniżeniu proporcjonalnie do niezrealizowanego pensum. W umowie o pracę obowiązującej powoda brak było takiego zapisu.

W umowie o pracę zawartej z K. K. (2) nie było rozbicia wynagrodzenia zasadniczego na honorarium z tytułu przeniesienia praw majątkowych do utworu i pozostaje części wynagrodzenia za pracę dydaktyczną i organizacyjną nie objętą ochroną wynikającą z prawa autorskiego.

Szkoła Wyższa im. B. J. (1) na mocy umowy z 18 maja 2011 roku zobowiązała się do:

- powołania dr hab. K. K. (3) na funkcję rektora uczelni z łącznym wynagrodzeniem 16.000 zł brutto miesięcznie (10.000 zł brutto dodatek funkcyjny, 6.000 zł brutto wynagrodzenie na stanowisku profesora nadzwyczajnego),
- zatrudnienia dr hab. K. K. (3) przez okres nie krótszy niż do dnia 30 września 2014 roku z gwarancją otrzymywania przez ten okres łącznego wynagrodzenia w wysokości ustalonej powyżej,
- wypłaty dr hab. K. K. (3) odprawy w wysokości równej iloczynowi liczby miesięcy od pierwszego miesiąca po rozwiązaniu stosunku pracy do miesiąca września 2014 roku i kwoty 16.000 zł brutto, jeśli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiłoby z inicjatywy uczelni, z wyłączeniem sytuacji, kiedy podstawą rozwiązania stosunku pracy byłoby ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

K. K. (2) z dniem 1 września 2011 roku został powołany do pełnienia funkcji rektora Szkoły Wyższej im. B. J. (1). W dniu 24 czerwca 2014 roku zwrócił się do pracodawcy z wnioskiem o rozwiązanie z dniem 30 września 2014 roku stosunku pracy na mocy porozumienia stron i odwołania go z tym dniem ze wszystkich stanowisk i funkcji. K. K. (3) 6 września 2014 roku został odwołany z funkcji rektora Szkoły Wyższej im. B. J. (1) i z tą datą wstrzymano mu wypłatę dodatku funkcyjnego z tego tytułu.

M. K. (1) był zatrudniony w Szkole Wyższej im. B. J. (1) od 1 września 2015 roku do 14 czerwca 2016 roku jako dyrektor finansowy i od 16 czerwca 2016 roku do 2 listopada 2016 roku jako dyrektor generalny.

Na mocy porozumienia zmieniającego z 1 lutego 2016 roku ww. strony postanowiły, że ulegnie zmianie obowiązująca umowa o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia, w taki sposób, że miesięczne wynagrodzenie zasadnicze brutto wynosić będzie 6.000 zł. Przewidziano też, że po rozwiązaniu umowy o pracę z Uczelnią J. z siedzibą w Ł. wynagrodzenie pracownika będzie wynosiło 10.000 zł brutto miesięcznie.



W kolejnym porozumieniu zmieniającym z 16 czerwca 2016 roku ww. strony przewidziały, że od 16 czerwca 2016 roku ulega zmianie umowa o pracę z 1 września 2015 roku w części dotyczącej stanowiska i wynagrodzenia w taki sposób, że pracownik będzie zatrudniony na stanowisku Dyrektora Generalnego za wynagrodzeniem 5.000 zł brutto. Pracodawca zobowiązał się do zatrudnienia pracownika w ramach umowy o pracę przez okres nie krótszy niż do dnia 30 września 2026 roku z gwarancją wypłaty w tym okresie wynagrodzenia 5.000 zł brutto miesięcznie lub 10.000 zł brutto miesięcznie w przypadku rozwiązania umowy o pracę z Uczelnią J. z siedzibą w Ł. z dnia 1 lutego 2016 roku. Pracodawca jednocześnie zobowiązał się do wypłaty pracownikowi odprawy w wysokości równej iloczynowi liczby miesięcy od pierwszego miesiąca po rozwiązaniu stosunku pracy do dnia 30 września 2026 roku i kwoty sześciomiesięcznego wynagrodzenia brutto, jeśli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiłoby z winy lub inicjatywy uczelni.

W dniu 15 czerwca 2016 roku pomiędzy Szkołą Wyższą im. B. J. (1) a M. K. (1) została zawarta umowa, na podstawie której ww. szkoła zobowiązała się do:

- zatrudnienia M. K. (1) od 16 czerwca 2016 roku na stanowisku Dyrektora Generalnego Szkoły Wyższej im. B. J. (1) z wynagrodzeniem 5.000 zł brutto miesięcznie,
- utrzymania zatrudnienia M. K. (1) na stanowisku Kanclerza Uczelni z siedzibą w Ł., za wynagrodzeniem 5.000 zł brutto miesięcznie, od 16 czerwca 2016 roku,
- w przypadku rozwiązania z M. K. (1) jednej z ww. umów, wynagrodzenie z tytułu drugiej umowy od dnia następnego po dniu rozwiązania, będzie wynosiło 10.000 zł brutto,
- zatrudnienia M. K. (1) w ramach obu umów o pracę przez okres nie krótszy niż do dnia 30 września 2026 roku z gwarancją otrzymywania przez ten okres łącznego wynagrodzenia w wysokości 10.000 zł,
- wypłaty M. K. (1) odprawy w wysokości równej iloczynowi liczby miesięcy od pierwszego miesiąca po rozwiązaniu stosunku pracy do dnia 30 września 2026 roku i kwoty sześciomiesięcznego wynagrodzenia brutto, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiłoby z inicjatywy uczelni.

M. K. (1) został również zatrudniony od 1 lutego 2016 roku do 2 listopada 2016 roku w Uczelni J. z siedzibą w Ł., na stanowisku kanclerza.

W porozumieniu zmieniającym z dnia 16 czerwca 2016 roku strony (tj. M. K. (1) i Uczelnia J. z siedzibą w Ł.) postanowiły, że zmianie ulega umowa o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia w taki sposób, że wynagrodzenie wynosić będzie 5.000 zł. W dalszej części porozumienia przewidziano, że po rozwiązaniu umowy o pracę ze Szkołą Wyższą im. B. J. (1) z dnia 1 września 2015 roku, wynagrodzenie pracownika będzie wynosiło 10.000 zł brutto miesięcznie, a pracownik będzie zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca zobowiązał się do zatrudnienia pracownika w ramach umowy o pracę przez okres nie krótszy niż do dnia 30 września 2026 roku z gwarancją wypłaty w tym okresie wynagrodzenia 5.000 zł brutto miesięcznie lub 10.000 zł brutto miesięcznie w przypadku rozwiązania umowy o pracę ze Szkołą Wyższą im. B. J. (1) z dnia 1 września 2015 roku.

W świadectwie pracy z 2 listopada 2017 roku pozwany pracodawca podał, że M. S. był zatrudniony w Szkole Wyższej im. B. J. (2) w W. na Wydziale Zamiejscowym w S. od 14 lipca 2014 roku do 30 września 2017 roku, jako adiunkt i w okresie zatrudnienia wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 36 dni należny w 2017 roku.

Powód zwrócił się do strony pozwanej o sprostowanie ww. świadectwa pracy poprzez wskazanie, że:

- w okresie zatrudnienia wykonywał pracę na stanowisku: adiunkta od 14 lipca 2014 roku do 30 września 2017 roku, prorektora od 14 lipca 2014 roku do 19 października 2016 roku, pełniącego obowiązki rektora od 1 marca 2015 roku do 19 października 2016 roku,

- nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w wymiarze 27 dni należnych w roku 2017.

Nadto wniósł o wskazanie za lata 2014, 2015, 2016 i 2017 wymiaru urlopu przysługującego za każdy rok i ilości dni wykorzystanego urlopu.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Okręgowy działał w oparciu o dowody z dokumentów wskazanych w treści uzasadnienia, w szczególności dotyczących organizacji studiów i pracy uczelni oraz przebiegu zatrudnienia powoda, zawartych w aktach osobowych pracowników. Autentyczność dokumentów nie budziła wątpliwości Sądu Okręgowego, zostały one sporządzone w sposób zgodny z przepisami prawa, przez uprawnione do tego osoby, w ramach ich kompetencji oraz w sposób rzetelny, stąd też Sąd Okręgowy ocenił je jako wiarygodne i na ich podstawie poczynił ustalenia w sprawie. Sąd Okręgowy zauważył, że pozwana poza twierdzeniami o braku wiarygodności niektórych z tychże dokumentów nie przedstawiła żadnych kontrdowodów, podważających ich autentyczność. Pozostałe dokumenty zgromadzone w aktach sprawy, co do których Sąd nie wydał postanowienia o ich oddaleniu bądź pominięciu, a które jednocześnie nie zostały powołane w treści niniejszego uzasadnienia, Sąd uznał za zbędne i nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Czyniąc ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy oparł się także na zeznaniach przesłuchanych w niniejszej sprawie w charakterze świadków: S. M., A. J., M. K. (1), M. P. oraz W. P., dokonując oceny wiarygodności złożonych zeznań w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd nie znalazł podstaw by odmówić wiarygodności zeznaniom świadków A. J., S. M. oraz M. K. (1) w zakresie w jakim świadkowie potwierdzili faktyczne wykonywanie przez powoda pracy na rzecz pozwanej w spornym okresie. Sąd Okręgowy zauważył, że złożone przez świadków w tym zakresie zeznania były spójne, logiczne, wyczerpujące a nadto korespondowały z zeznaniami powoda oraz dowodami w postaci dokumentów. Zeznania świadka W. P. okazały się w ocenie Sądu I instancji przydatne do poczynienia ustaleń faktycznych jedynie w tym zakresie, iż świadek potwierdził, że powód wykonywał obowiązki redaktora naczelnego wydawnictwa uczelnianego, a pod jego redakcją wydana została książka „Rola symboli w kształtowaniu świata wartości”. Świadek nie dysponował natomiast dokładnymi informacjami na temat innych obowiązków powoda w spornym okresie, bowiem swoją pracę wykonywał w W.. Oceniając wiarygodność zeznań świadka M. P. Sąd Okręgowy miał na uwadze, iż świadek zeznał w sposób dość chaotyczny, nie umiał odpowiedzieć na zadawane pytania, mylił stanowisko pracy na jakim powód był zatrudniony w pozwanej szkole, wskazując że był dyrektorem finansowym, prorektorem. Niemniej zeznania świadka okazały się istotne w zakresie ustalenia obowiązującej u pozwanej praktyki dotyczącej wypłaty dodatku funkcyjnego. Zeznania świadka B. A. okazały się nieprzydatne do rozstrzygnięcia jako że nie posiadała ona wiedzy o obowiązkach wykonywanych przez powoda po odwołaniu go z funkcji prorektora.

Dowód z przesłuchania stron został wykorzystany przez Sąd Okręgowy w zakresie, w jakim wyjaśnienia stron pozostawały zgodne z wnioskami płynącymi z pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie. Z tego też powodu Sąd Okręgowy w przeważającej mierze dał wiarę zeznaniom M. S., z zastrzeżeniem jedynie co do rozumienia treści zawartego w dniu 22 czerwca 2016 roku porozumienia. Zeznaniom M. C. pełniącego funkcję kanclerza Szkoły Wyższej im. B. J. (1) w W. Sąd Okręgowy dał wiarę wyłącznie co do okoliczności między stronami bezspornych. Zdaniem Sądu Okręgowego zasłanianie się w toku postępowania przez M. C. niewiedzą odnośnie funkcjonowania wydziału w S. poddaje w wątpliwość wiarygodność złożonych zeznań, tym bardziej, iż kanclerz jest osobą kierującą działalnością uczelni, która w zakresie swoich kompetencji podejmuje decyzje we wszystkich sprawach jej dotyczących. Zdaniem Sądu Okręgowego zakwestionowanie wiarygodności zeznań strony reprezentującej pozwaną, jest tym bardziej zasadne, iż M. C. zaprzeczał okolicznościom, które z uwagi na przedłożone przez powoda dokumenty jawiły się jako oczywiste i niebudzące wątpliwości. Sytuacja taka dotyczyła w szczególności przedstawionego przez powoda wydawnictwa przygotowanego pod jego redakcją, co do istnienia którego M. C. oświadczył, iż w ogóle doszło do fizycznej publikacji tej pozycji. Nie budzi wątpliwości Sądu Okręgowego także fakt, któremu zaprzeczał kanclerz, że powód w ostatnim roku swojej pracy nie dokonywał żadnych publikacji afiliowanych przy pracodawcy, czemu wprost zaprzecza oświadczenie z dnia 12 maja 2017 roku. Nie zasługują na wiarę również twierdzenia M. C. o konieczności składania przez pracowników naukowych odrębnych oświadczeń o przeniesieniu

praw autorskich – przeczą temu nie tylko zeznania pozostałych świadków, ale także fakt, że w toku procesu strona pozwana nie zdołała przedłożyć żadnych podobnych oświadczeń swoich pracowników naukowych.

Sąd Okręgowy dalej wyjaśnił, że w toku niniejszego postępowania niespornym pozostawało, iż powód był zatrudniony u pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku adiunkta na podstawie zawartej w dniu 9 lipca 2014 roku umowy o pracę na czas nieokreślony. Nie było kwestionowane, iż z dniem 14 lipca 2014 roku M. S. powołano na prorektora Szkoły Wyższej im. B. J. (1) i zobowiązano powoda do nadzoru nad uczelnianym pismem (...), jednocześnie obniżając jego pensum dydaktyczne do wysokości 120 godzin. Niespornym pozostawało również, iż z dniem 1 stycznia 2015 roku M. S. został powołany na redaktora naczelnego czasopisma (...), miesięczne wynagrodzenie zasadnicze brutto powoda ustalono na kwotę 1.750 zł. Nadto, iż w związku z przyjęciem obowiązków p.o. rektora Szkoły Wyższej im. B. J. (1) z dniem 1 marca 2015 roku zwiększono powodowi dodatek funkcyjny do wysokości 5.000 zł brutto miesięcznie. Jednocześnie na mocy porozumienia zmieniającego z 28 lutego 2015 roku ustalono, że od 1 marca 2015 roku ulega zmianie obowiązująca umowa o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę w taki sposób, że miesięczne wynagrodzenie brutto powoda wynosić będzie 3.000 zł. Strony nie kwestionowały również, iż z dniem 19 października 2016 roku M. S. został odwołany z funkcji prorektora Szkoły Wyższej im. B. J. (1), na podstawie § 11 ust. 3 pkt 2 statutu tej szkoły, a stosunek pracy został z powodem rozwiązany z dniem 30 września 2017 roku.

Spór w niniejszej sprawie koncentrował się natomiast wokół ustalenia, czy M. S. w sytuacji, gdy faktycznie nie prowadził on zajęć dydaktycznych w roku akademickim 2016/2017 (okoliczność niesporna), przysługiwało od pozwanej wynagrodzenie za okres od listopada 2016 roku do września 2017 roku w wysokości ustalonej w treści porozumienia z dnia 22 czerwca 2016 roku tj. w wysokości 8.000 zł brutto miesięcznie. Pod rozagę Sądu poddana została również ocena, czy powodowi przysługuje ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2016 i 2017.

Odnosząc się do pierwszego z żądań Sąd Okręgowy wyjaśnił, iż w okresie objętym sporem stosunek pracy istniejący pomiędzy powodem (nauczycielem akademickim) i stroną pozwaną (uczelnia wyższą) regulowany był przepisami ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 1842 ze zm.).

Zgodnie z treścią art. 111 ust. 1 cyt. ustawy pracownicy naukowo-dydaktyczni są obowiązani:

- 1) kształcić i wychowywać studentów, w tym nadzorować opracowywanie przez studentów prac zaliczeniowych, semestralnych, dyplomowych, pod względem merytorycznym i metodycznym;
- 2) prowadzić badania naukowe i prace rozwojowe, rozwijać twórczość naukową albo artystyczną;
- 3) uczestniczyć w pracach organizacyjnych uczelni.

Stosownie do treści art. 130 ust. 1 cyt. ustawy czas pracy nauczyciela akademickiego jest określony zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych.

Zasady ustalania zakresu obowiązków nauczycieli akademickich, rodzaje zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków, w tym wymiar zadań dydaktycznych dla poszczególnych stanowisk, oraz zasady obliczania godzin dydaktycznych określa senat (ust. 2).

Roczny wymiar zajęć dydaktycznych wynosi od 120 do 240 godzin dydaktycznych – dla pracowników naukowo-dydaktycznych (ust. 3 pkt 1).

Z powyższego wynika, iż czas pracy nauczyciela akademickiego jest określony zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 maja 2012 r., II PK 234/11 oraz z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 315/14).

Z uwagi na powyższe nie budzi wątpliwości Sądu Okręgowego, iż skoro oprócz obowiązków dydaktycznych (sprowadzających się do kształcenia i wychowywania studentów), nauczyciel akademicki ma pracowniczy obowiązek

podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych oraz uczestniczenia w pracach organizacyjnych uczelni, to ustalone dla niego pensum dydaktyczne nie jest normą jego czasu pracy ani nie stanowi maksymalnego wymiaru czasu pracy (por. W. Sanetra. Komentarz do ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym). Co więcej pensum dydaktyczne (jako jedyna przesłanka) nie wyznacza również prawa do wynagrodzenia. Jak trafnie podnosi Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 25 maja 2010 r., I PZP 4/10, wynagrodzenie nauczyciela akademickiego obejmuje nie tylko wynagrodzenie za godziny dydaktyczne przepracowane w ramach pensum, ale obejmuje także wykonywanie obowiązków naukowych i organizacyjnych. Jak wskazuje Sąd Najwyższy, nauczyciel zatrudniony na czas nieokreślony, który przez część roku akademickiego wykona przewidziane dla niego pensum dydaktyczne, będzie w pozostałej części roku akademickiego otrzymywał wynagrodzenie, ale też będzie obowiązany wykonywać obowiązki naukowe i organizacyjne. Dodatkowo Sąd Okręgowy zauważył, iż nauczyciel akademicki zatrudniony na czas nieokreślony, który przez część roku akademickiego wykonuje obowiązki naukowe i organizacyjne, uzyska prawo do wynagrodzenia za ten okres, w sytuacji, gdy przewidziane dla niego pensum dydaktyczne, przypadałoby na okres po ustaniu zatrudnienia.

Nie budzi przy tym wątpliwości, iż zakres czynności organizacyjnych, wykonywanych przez nauczycieli akademickich, jest bardzo zróżnicowany. Złożoność obowiązków pracowniczych nauczycieli akademickich przesądza zatem o niemożliwości ścisłego, matematycznego wyliczenia stawki wynagrodzenia nauczyciela za godzinę zajęć dydaktycznych prowadzonych w ramach pensum (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2010 r., II PK 50/10).

Sąd Okręgowy zauważył zatem, że w toku niniejszego postępowania niespornym pozostawało, iż w roku akademickim 2016/2017 powodowi, wliczonemu do minimum kadrowego pozwanej, nie powierzono prowadzenia zajęć dydaktycznych ponieważ na (...) w S. w tym roku akademickim studiowali wyłącznie studenci trzeciego roku i nie było przedmiotów, które powód mógłby dla nich wykładać (powód wykładał przedmioty związane z filozofią). Powód nie został również uwzględniony w planie zajęć na ten rok. Z powyższego, kwestionując zasadność żądania powoda, pozwana wywodziła, iż M. S. nie należy się wynagrodzenie bowiem nie wykonywał on wobec niej żadnych obowiązków, w szczególności nie wykonał pensum dydaktycznego, warunkującego wypłatę wynagrodzenia. W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd Okręgowy twierdzenia pozwanej uznał za chybione.

Sąd Okręgowy wskazał, iż w § 1 pkt. 1.1 łączącej strony umowy o pracę wskazano, iż pracownik jest zobowiązany do przeprowadzenia zajęć dydaktycznych przydzielanych do realizacji przez dziekana na studiach wyższych, na studiach podyplomowych, lub kursach i szkoleniach. Zdaniem Sądu Okręgowego nie budzi wątpliwości, iż to pracodawca winien tak określić powodowi zadania, by pracownik mógł je wykonywać. Tymczasem na wydziale zarządzania wydziału zamiejscowego w S. nie był prowadzony nabór na kolejne lata studiów, nie zostały utworzone nowe grupy, z tego też powodu dziekan S. M. nie wyznaczył zajęć dydaktycznych jakie zgodnie ze swoim wykształceniem powód mógłby prowadzić. W ocenie Sądu Okręgowego, brak powierzenia powodowi godzin dydaktycznych nie może rodzić dla niego negatywnych skutków, tym bardziej, iż to nie powód odpowiadał za organizację pracy i to nie do powoda należała organizacja roku akademickiego, a pracodawca nie powierzył mu wykonywania pracy w innym wydziale pozwanej. Już chociażby z tego względu w ocenie Sądu Okręgowego, obecnie nie ma podstaw do tego, aby pozbawiać pracownika prawa do wynagrodzenia. Nie jest bowiem winą powoda to, że szkoła nie podołała organizacyjnie i nie zapewniła mu wymaganej ilości godzin pracy, mimo że on był gotów do ich wykonania o czym pracodawca był poinformowany.

Dalej Sąd Okręgowy wyjaśnił, że nie bez znaczenia dla oceny zasadności żądania powoda pozostaje fakt, że przyjętą i stosowaną u pozwanej praktyką było, iż plan realizacji pensum oderwany był od wypłaty miesięcznego wynagrodzenia. Pozwana wypłacała wynagrodzenie nawet tym pracownikom zaliczanym do minimum kadrowego, którzy faktycznie nie mieli godzin dydaktycznych. Na powyższe wskazywał w swych zeznaniach świadek M. K. (1), wskazując, iż mogło się zdarzyć, że jeżeli pracownik, który musiał być wliczony do minimum kadrowego, a który nie zrealizował pensum (nawet jeśli nie przepracował ani jednej godziny z uwagi na brak jego przedmiotu) miał prawo do całego wynagrodzenia. Również powód zeznał, iż zdarzało się że byli zatrudnieni pracownicy, którzy nie przepracowali, ani jednej godziny ale otrzymali wynagrodzenie, bo byli niezbędni do minimum kadrowego. Uwzględniając przy tym zeznania A. J., która zwróciła uwagę, iż żeby dana uczelnia mogła funkcjonować i mieć pozwolenie na prowadzenie

kierunku muszą być zatrudnione osoby o tytułach określonej specjalności, dziwią zeznania M. C., iż powód niejako z rozpedu był wliczony do minimum kadrowego.

Sąd Okręgowy nie zgodził się z pozwaną, iż powód nie wykonywał na rzecz Szkoły Wyższej im. B. J. (1) w W. żadnej pracy. Przeciwnie z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, iż o ile powód nie został uwzględniony w planie zajęć roku akademickiego 2016/2017, w związku z czym nie wykonywał pracy dydaktycznej, to pozostawał w stałej gotowości do świadczenia pracy dla pozwanej, co sygnalizował swojemu bezpośredniemu przełożonemu S. M., nadto faktycznie wykonywał na rzecz pozwanej prace wynikające z jego obowiązków organizacyjnych i naukowych.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwolił na ustalenie, iż powód pozostawał do dyspozycji studentów w trakcie zjazdów i służył im pomocą w przygotowywaniu prac dyplomowych od strony metodyki, zdarzało się też, iż zastępował innych wykładowców na konsultacjach. M. S. świadczył pracę w pozwanej szkole podczas obrony prac licencyjnych w dniu 9 czerwca 2017 roku zasiadając w komisji jako jej przewodniczący. Jednocześnie mając na uwadze zeznania świadków oraz fakt iż pozwana, mimo nałożonego na nią zobowiązania, nie przedłożyła pełnej dokumentacji dotyczącej pracy wydziału zamiejscowego w S., w ocenie Sądu Okręgowego nie sposób wykluczyć, iż powód brał udział w posiedzeniach komisji również w innych dniach. Jest to tym bardziej prawdopodobne, iż jak wynika z zeznań A. J. przewodniczącym komisji może być wyłącznie osoba posiadająca tytuł doktora, a takowym w wydziale w S. legitymował się wyłącznie powód.

Dalej Sąd Okręgowy zauważył, że wbrew twierdzeniom M. C., z ustaleń wynika, iż powód wykonywał również obowiązki mające znamiona naukowości, w szczególności wykonywał publikacje dla pozwanej. W roku akademickim 2016/2017, zostało wydanych pięć artykułów - których współautorem był powód - z afiliacją dla Szkoły Wyższej im. B. J. (1), (...) w S., a na początku 2017 roku została wydana pod patronatem Szkoły Wyższej im. B. J. (1) książka której redaktorem był powód. M. S. wykonywał również obowiązki redaktora naczelnego pisma naukowego szkoły (...).

Nadto w spornym okresie powód wykonywał również na rzecz pozwanej szereg obowiązków związanych z organizacją pracy uczelni – podwoził z dworca dojeżdżających wykładowców, przewoził ich na miejsce wykładów, organizował im pobyt. Pomagał również w zorganizowaniu konferencji naukowej, która odbyła się w N., a we wrześniu 2017 roku zorganizował w W. spotkanie dla wszystkich pracowników szkoły i przedstawił na nim wizję jak uratować szkołę mimo problemów finansowych. Nadto Sąd Okręgowy dostrzegł, iż powód pomagał w zmianie lokalizacji (...) w S. – w pierwszym semestrze zajęcia prowadzone były w S. przy ul. (...), a od stycznia 2017 roku odbywały się na plebanii parafii św. K. w S. przy ul. (...), gdzie posługę kapłańską pełnił powód.

Sąd Okręgowy zauważył, że na wykonywanie powyższych prac wskazywał w swych zeznaniach zarówno powód, jak i przesłuchani w sprawie świadkowie, w szczególności S. M. oraz A. J. będąca w spornym okresie dyrektorem wydawnictwa oraz wykładowczynią wydziału zamiejscowego w S..

Świadek S. M. wskazał, iż w trakcie roku akademickiego powód przychodził do niego i pytał czy są dla niego zleczone zadania. Świadek przyznał, iż nie zlecał powodowi zadań dydaktycznych bowiem takich zadań dla niego nie miał. Zlecił natomiast powodowi udział w komisji egzaminacyjnej podczas egzaminu kończącego studia licencyjne. Świadek potwierdził, iż powód pomagał niektórym studentom w przygotowaniu prac dyplomowych, brał udział w konferencji naukowej w N., przywoził z dworca wykładowców. Świadek potwierdził również iż w styczniu 2017 r. powód brał udział w przeniesieniu wydziału z ulicy (...) na plebanię św. K. w S. przy ul. (...). Nadto świadek wskazał, iż we wrześniu 2017 r. powód zorganizował w W. spotkanie wszystkich pracowników szkoły dotyczące poprawy sytuacji w jakiej z uwagi na trudności finansowe znalazła się uczelnia. Co istotne, odmiennie niż przesłuchany w charakterze strony kanclerz pozwanej M. C., świadek S. M. potwierdził, że powód wykonał publikacje dla pozwanej w roku 2016/2017 (o czym został poinformowany), a wykonana przez powoda praca miała znamiona naukowości.

Przesłuchana w charakterze świadka A. J. potwierdziła, iż powód pomagał studentom w przygotowaniu prac dyplomowych, brał udział w posiedzeniu komisji dotyczących obrony prac naukowych (przy czym świadek zwróciła uwagę, iż o składzie komisji decyduje dziekan lub rektor, a władze uczelni muszą zaakceptować skład osobowy komisji). Świadek potwierdziła, iż powód przyjeżdżał po nią na dworzec, następnie zawoził ją na plebanię gdzie

prowadzone były wykłady. Świadek przyznała, iż powód brał czynny udział w organizowaniu konferencji naukowej, która odbyła się w N. w drugiej połowie 2016 roku, wyjaśniając przy tym, iż uczelnia zobowiązana została do zorganizowania przedmiotowej konferencji jeszcze w 2015 roku przez pełniącego wówczas funkcję kanclerza szkoły M. P.. Świadek wskazała, iż z tej konferencji przygotowane zostało pod redakcją powoda książkowe wydawnictwo wieloautorskie, podkreślając iż to właśnie zadaniem powoda było pozyskanie autorów do tej publikacji. A. J. wskazała, iż powód był bardzo zaangażowany w prowadzenie czasopisma naukowego (...).

Świadek M. K. (1) pełniący u pozwanej od 1 września 2014 roku do 2 listopada 2016 roku funkcję dyrektora finansowego, zeznał, iż powód wykonywał prace związane z przygotowaniem roku akademickiego. Świadek potwierdził, iż powód pracował jako redaktor wydawnictwa, reprezentował szkołę na zewnątrz, brał udział w inauguracji roku akademickiego w uczelni z siedzibą w Ł.. Świadek W. P. potwierdził natomiast, iż powód wykonywał obowiązki redaktora naczelnego wydawnictwa uczelni, a pod jego redakcją wydana została książka „Rola symboli w kształtowaniu świata wartości”.

Mając na względzie przedstawione okoliczności, Sąd Okręgowy uznał, że wypłata powodowi wynagrodzenia w spornym okresie nie mogła być warunkowana tylko i wyłącznie świadczeniem przez M. S. pracy dydaktycznej, a należało wziąć pod uwagę całokształt jego pracy, w tym zaangażowanie w pomoc studentom, wkład powoda w organizację prawidłowej pracy wydziału zamiejscowego w S. oraz działalność w wydawnictwie naukowym. O ile zatem w roku akademickim 2016/2017 powód nie prowadził zajęć dydaktycznych to niewątpliwie pozostawał w dyspozycji pracodawcy i wykonywał na jego rzecz pracę za którą winien otrzymać wynagrodzenie w wysokości niższej jednak niż ta na którą wskazywał powód.

Sąd Okręgowy wskazał, iż zgodnie z treścią § 5 zawartej w dniu 9 lipca 2014 roku umowy o pracę wynagrodzenie zasadnicze powoda składało się z: honorarium z tytułu przeniesienia autorskich praw majątkowych do utworu, obejmującego wyniki badań niezbędnych do prowadzenie procesu dydaktycznego, opracowanie zajęć dydaktycznych oraz przygotowanie i prowadzenie zajęć, stanowiącego 90% wynagrodzenia zasadniczego, w pozostałej części wynagrodzenia za pracę dydaktyczną i organizacyjną nie objętą ochroną wynikającą z prawa autorskiego.

Zdaniem Sądu Okręgowego mimo zapisu § 5 umowy trudno podzielić stanowisko pozwanej, iż powodowi przysługiwać powinno wyłącznie 300 zł miesięcznie tj. 10 % liczonego od ustalonego przez strony wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 3.000 zł. Sąd Okręgowy uwzględnił zeznania świadka M. K. (1), z których jednoznacznie wynika, iż w przypadku zapisów umowy dotyczących honorarium z tytułu przeniesienia praw autorskich w grę wchodziły wyłącznie kwestie księgowe dotyczące kosztów uzyskania przychodów inaczej liczonych w przypadku praw autorskich, a inaczej w przypadku pracy dydaktycznej. Również z zeznań A. J. wynika, iż uczelnia nie zawierała z pracownikami umów dotyczących przeniesienia praw autorskich. Okoliczność powyższą przyznał sam kanclerz M. C., wskazując iż powód podobnie jak i inni pracownicy nie zawierał z uczelnią umów o przeniesienie praw autorskich.

Sąd Okręgowy nie znalazł przy tym podstaw, by zgodnie z żądaniem powoda, ustalić wysokość należnego M. S. wynagrodzenia w kwocie 8.000 zł wynikającej z treści zawartego w dniu 22 czerwca 2016 roku porozumienia. Zdaniem Sądu Okręgowego, wbrew twierdzeniom powoda, zapisy punktu 1a porozumienia nie pozostawiają wątpliwości, iż na wskazaną w porozumieniu kwotę w łącznej wysokości 8.000 zł brutto miesięcznie składa się kwota 5.000 zł brutto stanowiąca dodatek na stanowisku prorektora oraz kwota 3.000 zł brutto - wynagrodzenie na stanowisku adiunkta. Tożsame uregulowania dotyczące wysokości wynagrodzenia należnego powodowi zawarte zostały w porozumieniu zmieniającym umowę o pracę z 28 lutego 2015 roku, w którym ustalono, że od 1 marca 2015 roku ulega zmianie obowiązująca umowa o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę w taki sposób, że miesięczne wynagrodzenie brutto powoda wynosić będzie 3.000 zł, a w związku z przyjęciem obowiązków p.o. rektora Szkoły Wyższej im. B. J. (1) z dniem 1 marca 2015 roku określono wysokość dodatku funkcyjnego w kwocie 5.000 zł brutto miesięcznie.

Sąd Okręgowy zauważył zatem, iż z dniem 19 października 2016 roku M. S. roku został odwołany z funkcji p.o. rektora Szkoły Wyższej im. B. J. (1), z dniem tym ustało prawo powoda do dodatku funkcyjnego i z tym dniem pozwana zasadnie zaprzestała jego wypłaty.

W świetle ustaleń faktycznych nie budzi wątpliwości Sądu Okręgowego, że przyznany powodowi dodatek funkcyjny powiązany był ściśle z pełnieniem przez powoda funkcji prorektora - p.o. rektora, a nie z samym zachowaniem statusu pracownika uczelni niepublicznej. Powyższe oznacza, że powodowi przysługiwał dodatek funkcyjny od pierwszego dnia powierzenia funkcji do ostatniego dnia jej sprawowania, to jest do października 2016 r. – z dniem 19 października 2016 r. powód został odwołany z funkcji.

Zdaniem Sądu Okręgowego dochodzenie przez powoda realizacji zapisów porozumienia z dnia 22 czerwca 2016 roku po dacie, w której powód nie pełnił już funkcji p.o. rektora uznać należałoby nadto za nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p.

Uznając żądanie powoda za słuszne co do zasady, nie zaś wysokości Sąd w punkcie I sentencji wyroku zasądził od pozwanej Szkoły Wyższej im. B. J. (1) w W. na rzecz powoda M. S. kwotę 33.000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwot: 3000 zł od dnia 1 grudnia 2016 roku do dnia zapłaty; 3000 zł od dnia 1 stycznia 2017 roku do dnia zapłaty; 3000 zł od dnia 1 lutego 2017 roku do dnia zapłaty; 3000 zł od dnia 1 marca 2017 roku do dnia zapłaty; 3000 zł od dnia 1 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty; 3000 zł od dnia 1 maja 2017 roku do dnia zapłaty; 3000 zł od dnia 1 czerwca 2017 roku do dnia zapłaty; 3000 zł od dnia 1 lipca 2017 roku do dnia zapłaty; 3000 zł od dnia 1 sierpnia 2017 roku do dnia zapłaty; 3000 zł od dnia 1 września 2017 roku do dnia zapłaty; 3000 zł od dnia 1 października 2017 roku do dnia zapłaty. O odsetkach ustawowych orzeczono na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zgodnie z żądaniem pozwu. Data wymagalności wynagrodzenia nie była sporna pomiędzy stronami, a wynika ona z uregulowań wewnętrznych pracodawcy.

Przechodząc do oceny zasadności żądania powoda dotyczącego wypłaty należnego mu ekwiwalentu za urlop Sąd Okręgowy wskazał, iż zgodnie z art. 161 k.p. pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Zgodnie zaś z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Zgodnie z art. 133 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, nauczycielowi akademickiemu przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze trzydziestu sześciu dni roboczych w ciągu roku. Urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany w okresie wolnym od zajęć dydaktycznych.

Sąd Okręgowy zauważył, że kwestionując zasadność żądania powoda pozwana stała na stanowisku, iż powód wykorzystał przysługujący mu urlop wypoczynkowy w okresie wakacyjnym od dnia 1 lipca 2017 roku do 30 września 2017 roku w trakcie trwania okresu wypowiedzenia do czego zobowiązywały go uregulowania wewnętrzne obowiązujące u pozwanej, przy czym pozwana zaprzeczyła jakoby do udzielenia urlopu konieczne było złożenie przez powoda wniosku o urlop.

Sąd Okręgowy zwrócił zatem uwagę, że zgodnie z treścią § 2 ust 12 uchwały nr 12 konwentu Szkoły Wyższej im. B. J. (1) z dnia 6 marca 2009 roku w okresie wypowiedzenia umowy o pracę nauczyciel akademicki zobowiązany jest do wykorzystania przysługującego mu urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do okresu wypowiedzenia.

Jednocześnie jednak, czego zdaje się nie zauważać pozwana, stosownie do treści § 2 ust. 1 uchwały konwentu urlop udzielany jest zgodnie z planem urlopów ustalonym na dany rok kalendarzowy. Przy czym stosownie do § 4 postanowienia uchwały nie dotyczą osób pełniących funkcje rektora, prorektora dziekana oraz kapelana, urlopu tym osobom udziela rektor w porozumieniu z kanclerzem. Osoba korzystająca z urlopu powinna we wniosku urlopowym wskazać na czas nieobecności swojego zastępcę.

Zdaniem Sądu Okręgowego powyższe uregulowania wskazują jednoznacznie, iż w pozwanej szkole wyższej nie tylko obowiązywał plan urlopów, ale aby skorzystać z prawa do urlopu konieczne było złożenie w tym przedmiocie odpowiedniego wniosku. Na konieczność składania wniosków urlopowych wskazywał w swych zeznaniach nie tylko powód, ale i świadek W. P..

Odnosząc się do stanowiska pozwanej, iż powód wykorzystał urlop w czasie wakacji. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia w sprawie o sygn akt I PK 40/16, z którego wynika, iż pracodawca zobowiązując pracownika w wypowiedzeniu umowy o pracę do wykorzystania urlopu wypoczynkowego powinien wyraźnie udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego przez określenie jego granic czasowych, od konkretnego dnia do innego dnia.

Za Sądem Najwyższym Sąd Okręgowy wskazał, iż analiza przepisów regulujących urlopy wypoczynkowe pozwala na zrekonstruowanie kilku wiążących tez. Nie ma wątpliwości, że urlop udzielany jest przez pracodawcę (zasada ta dotyczy nawet konstrukcji z art. 167(2) k.p.). Wyrażenie woli pracodawcy weryfikowane jest według reguł określonych w art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Wynika z tego, że oświadczenie woli pracodawcy powinno być tłumaczone z uwzględnieniem okoliczności, w których zostało złożone, zasad współżycia społecznego oraz ustalonych zwyczajów. W tym miejscu nie można pominąć, że urlop wypoczynkowy udzielany jest w konkretnych dniach (argument z art. 154(2) § 1 k.p.). Oznacza to, że przekaz pracodawcy powinien być na tyle klarowny, aby adresat oświadczenia woli mógł odtworzyć w jakie dni został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Aspekt ten jest istotny, jeśli weźmie się pod uwagę, że w literaturze przedmiotu (J. Loga, Urlopy wypoczynkowe, Łódź 1963, s. 114) trafnie zwraca się uwagę na potrzebę zachowania „spokoju urlopowego”. Chodzi o to, aby pracownik był świadomy, że uzyskany czas wolny może w nieskrępowany sposób przeznaczyć na wypoczynek. Odpowiednikiem prawa zatrudnionego jest obowiązek pracodawcy, polegający na zakazie naruszania tak rozumianego „spokoju urlopowego”. Zmodyfikowanie tej relacji możliwe jest w enumeratywnie wskazanych przypadkach. O ile polecenie zatrudniającego w sprawie skorzystania z urlopu wypoczynkowego wydane z art. 167<sup>(1)</sup> k.p. jest dla pracownika wiążące (L. Mitrus, Sytuacja pracownika w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Część II, PiZS 2010, nr 8 s. 4), o tyle zobowiązanie go do świadczenia pracy w okresie urlopu wypoczynkowego wymaga, po pierwsze, zaistnienia przesłanek z art. 164 § 2 k.p. i art. 167 § 1 k.p., a po drugie, złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o odwołaniu pracownika z urlopu albo o przesunięciu jego terminu. Inaczej rzecz ujmując, przepisy kodeksu pracy wyróżniają, po pierwsze, abstrakcyjne prawo do urlopu i jego wymiaru, a po drugie, regulują sposób jego wykorzystania. Rolą pracodawcy jest udzielenie urlopu. Następuje to przez skonkretyzowanie uprawnienia, co realizowane jest przez wskazanie określonych dni, w których zatrudniony zostaje zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Czynność pracodawcy polegająca na „udzieleniu urlopu” wiąże obie strony. Pracownik zobowiązany jest wykorzystać urlop we wskazanym terminie, a pracodawca ma prawo odwołać go z urlopu albo przesunąć jego termin tylko w przypadkach ściśle określonych. Jasne staje się, że związanie stron nie jest możliwe bez ścisłego określenia dni (okresu), w których doszło do udzielenia urlopu wypoczynkowego. W tych okolicznościach trafne jest zapatrywanie, że pracodawca powinien wyraźnie udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego przez określenie jego granic czasowych, od konkretnego dnia do innego dnia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2011 r., II PK 302/10, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 215).

Rozważania powyższe wynikają również z art. 167(1) k.p. Przepis w pierwszym zdaniu zawiera dwie reguły. Zobowiązuje pracownika do wykorzystania urlopu, jednak pod warunkiem, że w okresie wypowiedzenia pracodawca go udzieli. Oznacza to, że powinność zatrudnionego ma charakter wtórny względem czynności pracodawcy. Trudno rozważać, czy pracownik zachował się zgodnie z poleceniem, bez wcześniejszego przesądzenia, czy doszło do skutecznego złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę.

Zdaniem Sądu Okręgowego skoro zatem pozwana ani w wypowiedzeniu umowy o pracę, ani w żadnym innym piśmie złożonym powodowi do czasu rozwiązania stosunku pracy, nie wskazała powodowi jaki ma wymiar niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, nie wskazała mu również na piśmie obowiązku wykorzystania urlopu, nie można przyjąć, iż powód w okresie wakacji letnich przebywał na urlopie wypoczynkowym.

Sąd Okręgowy wskazał, że z ustaleń faktycznych wynika, iż powód składał wnioski urlopowe dotyczące okresów: od 11 marca 2015 roku do 22 marca 2015 roku, od 27 lipca 2015 roku do 16 sierpnia 2015 roku, od 24 sierpnia 2015 roku do 6 września 2015 roku, od 9 listopada 2015 roku do 10 listopada 2015 roku, od 11 grudnia 2015 roku do 15 grudnia 2015 roku, od 1 lutego 2016 roku do 7 lutego 2016 roku, od 23 marca 2016 roku do 30 marca 2016 roku, od 13 czerwca



2016 roku do 17 czerwca 2016 roku. Inne wnioski nie zostały przedstawione przez pozwaną mimo nałożonego nań zobowiązania, strona pozwana nie przedłożyła również planów urlopów za lata 2014-2017 pracowników ze S..

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd Okręgowy przyjął zatem, iż powód wykorzystał urlop wypoczynkowy wyłącznie w dniach wskazanych przez niego we wnioskach urlopowych.

Sąd Okręgowy przyjął, iż w roku 2014 powodowi zatrudnionemu od 19 lipca 2014 roku przysługiwał urlop wypoczynkowy w proporcji do okresu zatrudnienia wymiarze 16,5 dnia, w latach 2015-2016 w wymiarze po 36 dni, w roku 2017 wymiar urlopu proporcjonalny do czasu trwania zatrudnienia wynosił 27 dni. Uwzględniając złożone przez powoda wnioski urlopowe, Sąd Okręgowy ustalił, iż powód w trakcie zatrudnienia wykorzystał 53 dni urlopu wypoczynkowego, pozostało mu zatem 61 dni zaległego urlopu.

Uwzględniając żądanie powoda Sąd Okręgowy ustalił zatem, iż powodowi przysługuje ekwiwalent za 53 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Mając na uwadze, iż kwota ekwiwalentu za jeden dzień urlopu od wynagrodzenia powoda w wysokości 3.000 zł brutto wynosi 142,85 zł brutto Sąd w punkcie II sentencji zasądził od pozwanej Szkoły Wyższej im. B. J. (1) w W. na rzecz powoda M. S. kwotę 7.571,05 zł tytułem ekwiwalentu za urlop. Sąd nie orzekł o odsetkach bowiem wniosek w tym przedmiocie nie został przez powoda złożony.

W pozostałym zakresie Sąd oddalił powództwo, o czym orzeczono w punkcie III sentencji.

W punkcie IV i V wyroku orzeczono o obowiązku zwrotu nieuiszczonych kosztów sądowych.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana zaskarżając wyrok w części tj. w pkt I, II i V wyroku. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

Naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy tj. art. 233§1 kpc poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie, co skutkowało:

przyjęciem błędnej podstawy faktycznej polegające na ustaleniu przez Sąd I instancji niezgodnych z rzeczywistym stanem rzeczy - faktów tj.:

a. że bez znaczenia był zapis w umowie zawartej pomiędzy stronami tj. par 5 : 1) Honorarium z tytułu przeniesienia autorskich praw majątkowych do utworu, obejmującego wyniki badań niezbędnych do prowadzenia procesu dydaktycznego, opracowanie zajęć dydaktycznych oraz przygotowanie i prowadzenie zajęć dydaktycznych - 90% wynagrodzenia zasadniczego. 2) Pozostała część wynagrodzenia za pracę dydaktyczną i organizacyjną nie objęta ochroną wynikającą z prawa autorskiego. Mimo, że taka była wola stron przy zawieraniu umowy.

b. że powód wykonywał obowiązki pracownicze, mimo że powód w czasie, za który żąda zapłaty tytułem wynagrodzenia nie wykonywał żadnych ze wskazanych w §4 umowy obowiązków. Potwierdzeniem tego są zeznania S. M. z dnia 08.12.2017r. przed Sądem Rejonowym Szczecin - Centrum w Szczecinie w niniejszym postępowaniu przed rozszerzeniem powództwa. S. M. jako dziekan, a tym samym przełożony powoda potwierdził, że powód w roku akademickim 2016/2017 nie prowadził zajęć, jak również świadek nie przypominał sobie, aby powód wykonywał jakiegokolwiek inne obowiązki pracownicze,

c. że w czasie objętym powództwem tj. od listopada 2016 roku do września 2017 roku założycielem (...) był M. C., a nie M. P.,

d. że od marca 2015 roku żadnych obowiązków u pozwanej nie pełnił M. C. i w tym czasie w ogóle ze Szkołą Wyższą nie był związany, aż do 1 lipca 2016 roku -co Sąd określił jako bezsporne! Takiego materiału dowodowego nie ma,

e. że powód nie wykorzystał w trakcie całego czasu zatrudnienia w (...) 58 dni urlopu wypoczynkowego - strona pozwana twierdzi, że powód w 100% wykorzystał urlop wypoczynkowy przysługujący pracownikowi w całym okresie zatrudnienia w (...) gdyż w tym konkretnym przypadku w swojej argumentacji Sąd uwzględnił wybiórczo - tylko

i wyłącznie spisane dokumenty przedłożone sądowi w postaci wniosków urlopowych powoda, które mogły być niekompletne i takie były. Powód wyjeżdżał nie jeden raz latem 2016 roku za granicę - nawet na inny kontynent - przecież nie robił tego w ramach podróży służbowej, a o tym nie informował pracodawcy w ustawowo wskazanym czasie i w ten sposób sam sobie udzielił urlopu wypoczynkowego, i co więcej wykorzystał ten urlop nie składając żadnego wniosku urlopowego (o czym pracodawca dowiedział się w późniejszym czasie, gdy na reakcję było za późno). Sąd nie wziął pod uwagę w tym przypadku kluczowego dowodu ze świadectwa pracy powoda, z którego zapisów wyraźnie wynika, iż powód wykorzystał 27 dni urlopu przysługującego w roku 2017 - czyli całość urlopu jaki przysługiwał powodowi. Gdyby na świadectwie pracy została zaznaczona większa liczba dni - to znaczy, że powód nie wykorzystał jakiejś części urlopu z lat poprzednich, które automatycznie dopisane zostałyby do roku bieżącego tj. 2017. Z tego dokumentu tak nie wynika, a dokument jest ważny - nie został sprostowany, ani zmieniony zarówno przez pracodawcę jak też przez żaden sąd. W oczywisty sposób trudno jest także zgodzić się z twierdzeniem Sądu, że powód nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego zgodnie z obowiązującymi pracownika regulacjami wewnętrznymi u pracodawcy (które były doskonale powodowi znane), że w miesiącach lipiec, sierpień oraz wrzesień 2017 roku (tj. dokładnie 65 dni roboczych) nie będąc zaangażowanym w jakiegokolwiek czynności związane z tokiem studiów, czy funkcjonowaniem Uczelni, a wynikających z zapisów umowy o pracę - tylko dlatego, że nie złożył wniosku urlopowego, a pracodawca nie zlecił tej czynności w formie pisemnej. Wobec uregulowań wewnętrznych było to w sposób oczywisty zbędne dla wszystkich stron. Nadto trzeba stwierdzić, że powód nie składał żadnych wniosków urlopowych od momentu zmiany kanclerza i założyciela tj. od 1 lipca 2016 roku - co nie znaczy, że urlopu nie wykorzystywał. Można sądzić, że nie akceptował, a może nawet lekceważył nowe władze w taki właśnie sposób,

f. że naliczone koszty sądowe są naliczone dla strony pozwanej nieadekwatnie do stanu rzeczywistego i powinny być zmniejszone 10-krotnie.

Skarżąca wniosła o:

1. Zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych za I instancję,
2. Zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego za instancję odwoławczą według norm przepisanych.

Ewentualnie o:

3. Uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji z jednoczesnym pozostawieniem mu rozstrzygnięcia o kosztach procesu, w tym kosztach zastępstwa prawnego za wszystkie instancje.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie na rzecz powoda od pozwanej kosztów procesu za obie instancje.

### **Sąd Apelacyjny, zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanej nie zasługiwała na uwzględnienie.

Podkreślenia na wstępie wymaga, że podczas dokonywania oceny zasadności wywiedzionego przez pozwaną środka odwoławczego należy mieć na uwadze przede wszystkim treść przepisu art. 378 § 1 k.p.c., nakładającego na sąd drugiej instancji obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji. Jednocześnie wyjaśnienia wymaga, że obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji oznacza związanie sądu odwoławczego zarzutami prawa procesowego (por. Sąd Najwyższy m.in. w uchwale z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07), za wyjątkiem tego rodzaju naruszeń, które skutkują nieważnością postępowania. Nie dostrzegając ich wystąpienia w niniejszej sprawie, a nadto akceptując argumentację materialnoprawną Sądu pierwszej instancji, w tych wszystkich jej aspektach, które nie zostały objęte zarzutami apelacyjnymi, jak również poczynione przez ten Sąd ustalenia faktyczne (w oparciu o

przeprowadzone w sprawie dowody), zadość wymogowi konstrukcyjnemu niniejszego uzasadnienia czyni odwołanie się do tej argumentacji, bez potrzeby jej powielania.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 września 2015 r., I UK 431/14, zakres odpowiedniego zastosowania art. 328 § 2 k.p.c. (obecnie art. 327<sup>1</sup> § 1 k.p.c.) w postępowaniu przed sądem drugiej instancji (art. 391 § 1 k.p.c.) zależy od treści wydanego orzeczenia oraz, w dużym stopniu, od przebiegu postępowania apelacyjnego (np. tego, czy przed sądem apelacyjnym były przeprowadzane dowody), a także od działań procesowych podjętych przez sąd odwoławczy, dyktowanych rodzajem zarzutów apelacyjnych oraz limitowanych granicami wniosków apelacji (por. także wyrok SN z 18 listopada 2005 r., IV CK 202/05). W przypadku, gdy sąd odwoławczy, oddalając apelację, orzeka, jak w niniejszej sprawie, na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, nie musi powtarzać dokonanych już wcześniej ustaleń i ich motywów. Wystarczy stwierdzenie, że przyjmuje je za własne. Podobnie, jeżeli sąd drugiej instancji podziela ocenę prawną, jakiej dokonał sąd pierwszej instancji, i uznaje ją za wyczerpującą, wystarczy stwierdzenie, że akceptuje argumentację zawartą w uzasadnieniu wyroku sądu pierwszej instancji (por. wyroki SN z 9 marca 2006 r., I CSK 147/05; z 16 lutego 2006 r., IV CK 380/05; z 8 października 1998 r., II KKN 923/97, OSNC 1999 Nr 3, poz. 60). W aktualnym stanie prawnym stanowisko to znajduje ponadto oparcie w przepisie art. 387 § 2<sup>1</sup> k.p.c.

Po dokonaniu ponownej oceny materiału procesowego w ramach i granicach postępowania apelacyjnego, Sąd Apelacyjny stwierdził, że Sąd Okręgowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, a poczynione ustalenia faktyczne (zawarte w wyodrębnionej redakcyjnie części uzasadnienia zaskarżonego wyroku) znajdują odzwierciedlenie w treści przedstawionych w sprawie dowodów. Sąd Odwoławczy czyni te ustalenia częścią uzasadnienia własnego wyroku, nie znajdując potrzeby powtórnego ich szczegółowego przytaczania.

Analizę zarzutów skarżącej w tym zakresie rozpocząć należy od kwestii dotyczących podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Wyjaśnić więc należy wstępnie, że zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. Sąd pierwszej instancji ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Przewidziana w tym przepisie swobodna ocena dowodów ujęta jest zatem w ściśle określone ramy proceduralne, przez co musi ona odpowiadać skonkretyzowanym warunkom określonym przez prawo procesowe. Oznacza to po pierwsze, że Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, z zachowaniem wymagań dotyczących źródeł dowodzenia oraz zasady bezpośredniości. Po drugie, ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego; obowiązkiem Sądu jest bowiem dokonanie oceny przeprowadzonych dowodów oraz uwzględnienie towarzyszących im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Po trzecie, Sąd orzekający obowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, tj. dokonać wyboru tych środków, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Jak trafnie przyjmuje się przy tym w orzecznictwie, jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, nie można uznać, by taka ocena naruszała reguły swobodnej oceny dowodów. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnia jednoznacznych związków przyczynowo – skutkowych, przeprowadzona przez Sąd ocena może być w sposób skuteczny podważona (tak Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 27 lutego 2002 r., II KKN 817/00, LEX nr 56906; z dnia 27 września 2002r., IV KKN 1316/00, LEX nr 80273 i z dnia 16 grudnia 2005r., III CK 314/05, LEX nr 172176).

Podkreślić też trzeba, że w ramach swobody oceny dowodów, mieści się też wybór określonych dowodów spośród dowodów zgromadzonych, pozwalających na rekonstrukcję istotnych w sprawie faktów. Sytuacja, w której w sprawie pozostają zgromadzone dowody mogące prowadzić do wzajemnie wykluczających się wniosków, jest sytuacją immanentnie związaną z kontradyktoryjnym procesem sądowym. Weryfikacja zatem dowodów i wybór przez Sąd orzekający w pierwszej instancji określonej grupy dowodów, na podstawie których Sąd odtwarza okoliczności, które w świetle przepisów prawa materialnego stanowią o istotnych w sprawie faktach, stanowi realizację jednej z płaszczyzn swobodnej oceny dowodów. Powiązanie przy tym wynikających z dowodów tych wniosków w zgodzie z zasadami logiki

i doświadczenia życiowego wyklucza możliwość skutecznego zdyskwalifikowania dokonanej przez Sąd oceny, tylko z tej przyczyny, że w procesie zgromadzono też dowody, prowadzące do innych, niż wyprowadzone przez Sąd pierwszej instancji, wniosków.

Jak zatem wynika z powyższych uwag, samo twierdzenie skarżącego o wadliwości dokonanych ustaleń, odwołujące się do stanu faktycznego, który w jego przekonaniu odpowiada rzeczywistości, nie może być dla skutecznego podniesienia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wystarczające (tak trafnie Sąd Najwyższy w orzeczeniach: z dnia 23 stycznia 2001r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753, z dnia 12 kwietnia 2001r., II CKN 588/99, LEX nr 52347, z dnia 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136). Bowiern aby zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. odniósł zamierzony przez skarżącego skutek, konieczne jest z jego strony wykazanie, że orzekający Sąd uchybił konkretnym zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego; tylko bowiem takie uchybienie może być przeciwstawione uprawnieniu Sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów.

Odnosząc przedstawione wyżej poglądy prawne do realiów niniejszej sprawy, zarzut naruszenia przez Sąd I instancji dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c., a tym samym dokonania wadliwych ustaleń faktycznych w analizowanym zakresie, uznać należało za sformułowany w sposób nieskuteczny. Apelująca w istocie ograniczyła się jedynie do zaprezentowania własnej, korzystnej ze swojego punktu widzenia, oceny dowodów, co nie może stanowić wystarczającej i przekonującej podstawy dla uznania skuteczności postawionego zarzutu. Dla skuteczności zarzutu popełnienia przez sąd pierwszej instancji błędu w ustaleniach faktycznych nie wystarcza bowiem samo przekonanie strony o innej niż przyjął Sąd wadze i znaczeniu poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena dokonana przez Sąd.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego dokonana przez Sąd Okręgowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest przy tym – wbrew twierdzeniom apelującej – prawidłowa. Nie można zarzucić temu Sądowi, iż wyprowadził logicznie błędne wnioski z ustalonych przez siebie okoliczności, czy też przyjął fakty za ustalone bez dostatecznej podstawy (fakty, które nie zostały potwierdzone materiałem), bądź przeciwnie - uznał za nieudowodnione pewne fakty mimo istnienia ku temu dostatecznej podstawy w zebranych materiale. Zarzuty apelującej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu Okręgowego i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Dodatkowo znamienym jest fakt, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Dla porządku odnosząc się do argumentacji skarżącej Sąd Apelacyjny wskazuje, że w realiach niniejszej sprawy pozwana nie podważyła w skuteczny sposób prawidłowości ustalenia Sądu Okręgowego, że o ile powód nie został uwzględniony w planie zajęć roku akademickiego 2016/2017, w związku z czym nie wykonywał pracy dydaktycznej, to pozostawał w stałej gotowości do świadczenia pracy dla pozwanej, co sygnalizował swojemu bezpośredniemu przełożonemu S. M., a nadto faktycznie wykonywał na rzecz pozwanej pewne prace wynikające z jego obowiązków organizacyjnych i naukowych.

Wbrew zarzutom pozwanej powyższe okoliczności dotyczące warunków świadczenia pracy przez powoda wynikały jednoznacznie z zeznań świadków wnioskowanych tak przez powoda jak i pozwanego, potwierdzonych zeznaniami samego powoda. Istotne w tym zakresie okazały się przede wszystkim zeznania świadka S. M., który w spornym okresie był bezpośrednim przełożonym powoda, świadka A. J., która była dyrektorem wydawnictwa (do grudnia 2016 r.) i wykładowcą w pozwanej szkole (do czerwca 2017 r.), świadka M. K. (1) pełniącego u pozwanej od 1 września 2014 roku do 2 listopada 2016 roku funkcję dyrektora finansowego oraz świadka W. P.. Złożone przez tych świadków zeznania dotyczące warunków świadczenia pracy przez powoda w spornym okresie były spójne, logiczne, wyczerpujące a nadto korespondowały z zeznaniami powoda oraz dowodami w postaci dokumentów.

I tak z zeznań świadka S. M. (dziekana) wynikało jednoznacznie, że w trakcie roku akademickiego powód przychodził do niego i pytał czy są dla niego zlecone zadania. Świadek przyznał, iż nie zlecał powodowi zadań dydaktycznych

bowiem takich zadań dla niego nie miał. Świadek przyznał przy tym, że nie zwracał się również do nikogo, czy ewentualnie powód mógłby poprowadzić zajęcia na innym wydziale w Polsce (k. 130-131).

Świadek ten potwierdził także, że powód w czerwcu 2017 r. był przewodniczącym komisji egzaminacyjnej podczas obrony prac licencjackich (k. 130). Okoliczność ta nadto została potwierdzona w zaświadczeniu wystawionym w dniu 22 czerwca 2017 r. przez kierownika dziekanatu. Potwierdził również, że we wrześniu powód zorganizował w W. spotkanie wszystkich pracowników szkoły dotyczące poprawy sytuacji w jakiej z uwagi na trudności finansowe znalazła się uczelnia (k. 131). Odnosząc się w tym miejscu do zarzutów pozwanej wskazać należy, że wprawdzie świadek wspominał o wrześniu 2017 r., jednocześnie niewątpliwie mówił o spotkaniu we wrześniu 2016 r., co wynika z dalszej części wypowiedzi świadka dotyczącej rozmowy świadka z kanclerzem w październiku 2016 r. dotyczącej przedstawionej przez powoda na spotkaniu we wrześniu wizji ratowania szkoły. Pozwana w apelacji nie zaprzeczyła, że we wrześniu 2016 r. faktycznie odbyło się omawiane spotkanie. Pozwana wskazała wprawdzie, że spotkanie to miało zostać zorganizowane przez kanclerza i założyciela M. C., jednakże przeczą temu zeznania świadka S. M., który wprost zeznał, że to powód zorganizował omawiane spotkanie (k. 131).

Świadek S. M. potwierdził również iż w styczniu 2017 r. powód brał udział w przeniesieniu wydziału z ulicy (...) na plebanię św. K. w S. przy ul. (...), a nadto, iż powód pomagał niektórym studentom w przygotowaniu prac dyplomowych, brał udział w konferencji naukowej w N.. Okoliczność ta wynikała również z zeznań świadka A. J..

Z zeznań świadków S. M. i A. J. wynikało nadto, że w spornym okresie powód wykonywał na rzecz pozwanej szereg obowiązków związanych z organizacją pracy uczelni – podwoził z dworca dojeżdżających wykładowców, przewoził ich na miejsce wykładów, organizował im pobyt.

Wbrew zarzutom pozwanej z materiału dowodowego wynika nadto, że w roku szkolnym 2016/2017 powód opublikował 5 artykułów (samodzielnie oraz we współpracy z innymi osobami) z afiliacją dla Szkoły Wyższej im. B. J. (1), (...) w S.. Okoliczność ta została wykazana przez powoda w piśmie z dnia 12 maja 2017 r. (k. 71) skierowanym do S. M.. Bezpodstawne przy tym okazały się zarzuty pozwanej kwestionujące prawdziwość oraz datę złożenia tego wykazu do dziekana Wydziału Zamiejscowego w S.. Na piśmie tym znajduje się poczyniona odręcznie adnotacja otrzymałem 12 maja 2017 r. i podpis dziekana S. M.. Składając zeznania przed Sądem w charakterze świadka, S. M. potwierdził, że powód faktycznie wykonał publikacje dla pozwanej w roku 2016/2017 (o czym został poinformowany), a wykonana przez powoda praca miała znamiona naukowości. Również świadek M. C. (kanclerz) składając zeznania przed Sądem I instancji wprost wskazał, że nie kwestionuje tego, że powód sporządził takie artykuły, jedynie zauważył „że nie widział tego” (k. 128).

Z materiału dowodowego wynikało nadto, że powód brał czynny udział w organizowaniu konferencji naukowej, która odbyła się w N. w drugiej połowie 2016 roku, co potwierdziła świadek A. J.. Świadek wskazała, iż z tej konferencji przygotowane zostało pod redakcją powoda książkowe wydawnictwo wieloautorskie, podkreślając iż to właśnie zadaniem powoda było pozyskanie autorów do tej publikacji. Pozwana w apelacji kwestionując to ustalenie ograniczyła się do wskazania, że „Być może taka konferencja się odbyła, ale nie miała ona nic wspólnego ze Szkołą J.”.

Także świadek M. K. (1) pełniący u pozwanej od 1 września 2014 roku do 2 listopada 2016 roku funkcję dyrektora finansowego, zeznał, iż powód wykonywał prace związane z przygotowaniem roku akademickiego. Świadek potwierdził, iż powód pracował jako redaktor wydawnictwa, reprezentował szkołę na zewnątrz, brał udział w inauguracji roku akademickiego w uczelni z siedzibą w Ł..

Wbrew zarzutom pozwanej z materiału dowodowego wynikało nadto, że powód w spornym okresie wykonywał obowiązek redaktora naczelnego wydawnictwa uczelni a pod jego redakcją wydana została książka „Rola symboli w kształtowaniu świata wartości”. Potwierdziła to przy tym nie tylko świadek A. J., która faktycznie była dyrektorem wydawnictwa jedynie do grudnia 2016 r., ale także świadek W. P.. Co istotne pozwany w apelacji wskazał, że W. P. został powołany na nowego dyrektora wydawnictwa w kwietniu 2017 roku i pod jego redakcją ukazało się jeszcze kilka numerów dwumiesięcznika (głównie z braku funduszy tylko w formie elektronicznej). Zauważyć dodatkowo należy,

że powód okazał Sądowi i złożył do akt sprawy egzemplarz przedmiotowej książki. Własny egzemplarz książki, jako współautor posiada również świadek W. P..

Odnosnie zaś zeznań kanclerza M. C. zauważyć należy, że były one de facto nieprzydatne dla rozstrzygnięcia. Zeznał on bowiem (k. 127), że nie wie, jaki był udział powoda w pracy na rzecz szkoły w S.. Przyznał, że nie ma żadnej wiedzy na temat obowiązków powoda wynikających z umowy o pracę. Podał jedynie, że z tego, co mu wiadomo, to w spornym okresie powód nie wykonywał żadnej pracy na rzecz szkoły. W tym miejscu wskazać jednak należy, że niespornym było, że powodowi w tym czasie nie powierzono żadnych prac dydaktycznych.

Prawidłowe było również ustalenie Sądu Okręgowego, że powód był w spornym okresie wliczony do minimum kadrowego. Okoliczność tę potwierdził sam kanclerz M. C. (k. 128). Odnosząc się zaś do ostatniego oświadczenia powoda dot. wyrażenia zgody na wliczanie go do minimum kadrowego złożonego w dniu 22 czerwca 2017 roku, które miało zostać złożone po terminie, co skutkowało rozwiązaniem z powodem stosunku pracy zauważyć należy, że dotyczyło ono roku akademickiego 2017/2018, nie zaś roku akademickiego 2016/2017, którego dotyczył niniejszy spór.

Reasumując, Sądowi pierwszej instancji nie można przypisać wadliwej oceny dowodów, zaś poczynione przez niego ustalenia faktyczne, zawarte w wyodrębnionej redakcyjnie części uzasadnienia zaskarżonego wyroku, są w pełni prawidłowe i znajdują odzwierciedlenie w treści przedstawionych w sprawie dowodów.

Sąd Apelacyjny w całości podzielił także oceny prawne wyrażone przez Sąd Okręgowy. Przeprowadzona w tym zakresie z urzędu kontrola zaskarżonego orzeczenia nie wykazała żadnych uchybień. Sąd Okręgowy bezbłędnie zinterpretował powołane w uzasadnieniu swojego wyroku przepisy prawa i poprawnie przyporządkował odpowiednie normy prawne do wcześniej ustalonego stanu faktycznego. Sąd Apelacyjny stosownie do art. 387 § 2<sup>1</sup> pkt 2 k.p.c. przyjmuje obszerne wywody prawne Sądu Okręgowego za własne, podobnie jak to wcześniej miało miejsce w odniesieniu do ustaleń faktycznych.

Sąd Apelacyjny jedynie dla porządku zwraca uwagę, że pozwana stała na stanowisku, że powodowi nie należy się wynagrodzenie za sporny okres, gdyż w roku akademickim 2016/2017 powodowi nie powierzono do prowadzenia żadnych zajęć dydaktycznych warunkujących wypłatę wynagrodzenia.

Przypomnieć w tym miejscu zatem należy, że w okresie objętym sporem stosunek pracy istniejący pomiędzy powodem (nauczycielem akademickim) i stroną pozwaną (uczelnia wyższą) regulowany był przepisami ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 1842 ze zm.).

Zgodnie z treścią art. 111 ust. 1 cyt. ustawy pracownicy naukowo-dydaktyczni są obowiązani:

- 1) kształcić i wychowywać studentów, w tym nadzorować opracowywanie przez studentów prac zaliczeniowych, semestralnych, dyplomowych, pod względem merytorycznym i metodycznym;
- 2) prowadzić badania naukowe i prace rozwojowe, rozwijać twórczość naukową albo artystyczną;
- 3) uczestniczyć w pracach organizacyjnych uczelni.

Stosownie do treści art. 130 ust. 1 cyt. ustawy czas pracy nauczyciela akademickiego jest określony zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych.

Zasady ustalania zakresu obowiązków nauczycieli akademickich, rodzaje zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków, w tym wymiar zadań dydaktycznych dla poszczególnych stanowisk, oraz zasady obliczania godzin dydaktycznych określa senat (ust. 2).

Roczny wymiar zajęć dydaktycznych wynosi od 120 do 240 godzin dydaktycznych – dla pracowników naukowo-dydaktycznych (ust. 3 pkt 1).

Sąd Apelacyjny w zwrócił zatem uwagę, że w realiach niniejszej sprawy niespornym było, że powód w roku akademickim 2016/2017 nie prowadził żadnych zajęć dydaktycznych. Zdaniem Sądu Apelacyjnego okoliczność ta jednak nie stanowiła podstawy do odmowy wypłaty powodowi przewidzianego w umowie o pracę wynagrodzenia za ten okres.

Po pierwsze jak słusznie już dostrzegł Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie należało mieć na uwadze, że to nie z winy powoda, na co wskazuje w apelacji pozwana, nie wypracował on określonego w umowie o pracę pensum dydaktycznego. Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że pozwana w tym zakresie zarzuciła powodowi, że powód we wrześniu 2016 roku deklarował, że w S. nastąpią nowe nabory na studia, a także na studia podyplomowe, w których będzie mocno zaangażowany, do czego jednak nie doszło. W ocenie pozwanej w związku z brakiem naboru na kolejny rok akademicki - zgodnie z ustawą z automatu wygasły uprawnienia powoda do prowadzenia zajęć na Wydziale w S.. Zdaniem pozwanej przyczynił się do tego powód, który wcześniej przez te dwa lata jako p.o. Rektora, czyli zarządzający Uczelnią, niczego dla poprawy sytuacji Wydziału, w którym był zatrudniony i nawet z obowiązku ustalonego umową o pracę nie uczynił.

Odnosząc się do zarzutów pozwanej w tym zakresie zauważyć należy, że w § 1 pkt. 1.1 łączącej strony umowy o pracę wprost wskazano, iż pracownik jest zobowiązany do przeprowadzenia zajęć dydaktycznych przydzielanych do realizacji przez dziekana na studiach wyższych, na studiach podyplomowych, lub kursach i szkoleniach. Również kanclerz M. C. potwierdził, że za przygotowanie zajęć dydaktycznych odpowiedzialny był dziekan. To dziekan zleca prowadzenie ćwiczeń i wykładów. Nie powinno się zdarzyć, aby pracownik prowadził wykłady, albo ćwiczenia bez zlecenia dziekana.

Sąd Apelacyjny nadto dostrzegł, że z zeznań świadka S. M. (dziekana) wynikało jednoznacznie, że w trakcie roku akademickiego powód przychodził do niego i pytał czy są dla niego zlecone zadania. Świadek przyznał, iż nie zlecał powodowi zadań dydaktycznych bowiem takich zadań dla niego nie miał. Świadek przyznał przy tym, że nie zwracał się również do nikogo, czy ewentualnie powód mógłby poprowadzić zajęcia na innym wydziale w Polsce (k. 130-131).

W świetle tych wyjaśnień podzielić należy argumentację Sądu Okręgowego, że brak powierzenia powodowi godzin dydaktycznych nie może rodzić dla niego negatywnych skutków. To nie powód odpowiadał bowiem za organizację pracy i to nie do powoda należała organizacja roku akademickiego. Tym samym nie ma podstaw do tego, aby pozbawiać pracownika prawa do wynagrodzenia z tego powodu, że szkoła nie podołała organizacyjnie i nie zapewniła mu wymaganej ilości godzin pracy.

To pracodawca winien tak określić mu zadania, by pracownik mógł je wykonywać. Tymczasem tu pracodawca określił powodowi zadania wymiarem 120 godzin (pisma z 9.07.2014 r., k. 2-4 cz. B akt osobowych powoda) pensum, ale nie umożliwił mu wykonanie tych zadań, bowiem nie było możliwości przydzielenia mu jakichkolwiek zajęć dydaktycznych w roku akademickim 2016/2017. Było to wiadome do początku, bowiem nie było osób chętnych do rozpoczęcia nauki na Wydziale Zamiejscowym w S. w roku akademickim 2016/2017., a na (...) w roku 2016/2017 byli tylko studenci trzeciego roku i nie było przedmiotów, które powód mógłby wykładać dla tych studentów (powód wykładał przedmioty związane z filozofią), by wypracować to pensum. Sytuacja ta była znana pracodawcy.

Nie zasługuje na aprobatę przerzucanie skutków tego faktu – w postaci braku zapłaty wynagrodzenia – na pracowników. Jest to sprzeczne z przepisami prawa pracy, istotą stosunku pracy, w ramach którego ryzyko gospodarcze działalności obciąża pracodawcę. Tu przez swoje działanie pozwana uczelnia próbowała przerzucić swoje ryzyko gospodarcze -niepowodzenie naboru na nowy rok akademicki – na pracownika. Takie zachowanie jest bezprawne, sprzeczne z istotą stosunku pracy określoną w art. 22 k.p.

Nawet powód jako prorektor (do 18 października 2016 roku) nic tu nie mógł zrobić, bowiem poruszać się mógł on we współpracy z dziekanem jedynie w wymiarze wynikającym z zatwierdzonych przez ministerstwo kierunków zajęć, programów nauczania na danych kierunkach. Powód nie mógł zarządzić prowadzenia jakiegoś nie objętego programem przedmiotu dla studentów trzeciego roku studiów.

Zauważyć należy, że zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. W realiach niniejszej sprawy mamy do czynienia z sytuacją, gdy pracodawca obciąża pracownika mniejszym wymiarem zadań niż przyjęty w umowie, z uwagi na brak możliwości ich powierzenia, który to brak leży wyłącznie po stronie pracodawcy. Zachodzi tu w ocenie Sądu Apelacyjnego sytuacja analogiczna do sytuacji przestoju z art. 81 k.p. który stanowi, że:

§ 1. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerzgowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 3. Pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z § 1. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.

Przesłankami wynagrodzenia za gotowość do pracy są więc: zamiar wykonywania pracy, realna możliwość jej wykonywania, uzewnętrznienie woli jej świadczenia i pozostawanie do dyspozycji pracodawcy przez cały czas niemożności wykonywania pracy, a także - istnienie przeszkód z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego powód wszystkie te przesłanki wypełnił.

Dlatego, w ocenie Sądu Apelacyjnego, obecnie nie ma podstaw do tego aby pozbawiać powoda prawa do wynagrodzenia. Nie jest bowiem winą powoda to, że szkoła nie podołała organizacyjnie i nie zapewniła mu godzin pracy mimo, że on był gotów do ich wykonania. Pracodawca nie może przerzucać ryzyka gospodarczego na pracownika, a tym było działanie pozwanej szkoły. Nie można też twierdzić, iż to pracownik w takiej sytuacji powinien poszukiwać dla siebie zajęć dydaktycznych, bowiem nie można prowadzić zajęć nie objętych siatką godzin. To nie on odpowiadał za organizację pracy i nie on winien był zwracać się do swoich przełożonych o ewentualne zmniejszenie godzin pensum. Fakt, że nie było wystarczającej ilości godzin do wykonania był wiadomy przed rozpoczęciem semestru w roku akademickim 2016/2017

Na marginesie należy zauważyć, że zeznań świadka M. K. (1) – dyrektora finansowego wynikało, że przyjętą i stosowaną u pozwanej praktyką było, iż plan realizacji pensum oderwany był od wypłaty miesięcznego wynagrodzenia. Pozwana wypłacała wynagrodzenie nawet tym pracownikom zaliczanym do minimum kadrowego, którzy faktycznie nie mieli godzin dydaktycznych.

Dodatkowo Sąd Apelacyjny wziął pod uwagę, że w umowie o pracę innego pracownika K. K. (2), który był zatrudniony w Szkole Wyższej im. B. J. (1) w W. jako profesor nadzwyczajny od 1 października 2010 roku do 30 września 2014 roku przewidziano, że jeżeli nie przeprowadzi wyznaczonych godzin dydaktycznych wynagrodzenie podlega obniżeniu proporcjonalnie do niezrealizowanego pensum. W umowie o pracę obowiązującej powoda brak było takiego zapisu.

Co więcej w analizowanym przypadku należało dostrzec że o ile powód nie został uwzględniony w planie zajęć roku akademickiego 2016/2017, w związku z czym nie wykonywał pracy dydaktycznej, o tyle wskazane zostało, że powód w tym czasie wykonywał inne obowiązki naukowe i organizacyjne. Z materiału dowodowego wynikało, że powód wykonywał szereg czynności organizacyjnych zleconych przez przełożonego, jednocześnie wydawał on publikacje pod afiliacją pozwanej uczelni. Jednocześnie powód był redaktorem naczelnym wydawnictwa pozwanej uczelni, gdzie



wydawał czasopismo - co potwierdził świadek strony pozwanej - W. P. - również wieloletni pracownik dydaktyczny uczelni.

Jest to o tyle istotne, że z przepisu art. 130 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005 r. jednoznacznie wynika, że pojęcie czasu pracy nauczyciela akademickiego jest związane nie tylko z wypracowaniem pensum dydaktycznego, ale także z pracą naukową i organizacyjną (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 maja 2012 r., II PK 234/11 oraz z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 315/14).

Na zakończenie tej części rozważań Sąd Apelacyjny wskazuje, że brak jest podstaw do uznania roszczenia powoda za nadużycie prawa podmiotowego. Przepis art. 8 k.p. stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Jak wskazuje się w orzecznictwie: „konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego (art. 5 KC oraz art. 8 KP) ma charakter wyjątkowy i może być zastosowana tylko po wykazaniu wyjątkowych okoliczności. Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 5 KP, mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego”. W zakresie postępowania dowodowego – to na stronie powołującej się na zarzut nadużycia prawa ciąży obowiązek jego wykazania. W niniejszej sprawie – co wyżej uzasadniono – to na pozwanej placówce spoczywał obowiązek umożliwienia powodowi wykonywania obowiązków.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy prawidłowo za chybioną uznał argumentację pozwanej w części w jakiej wskazywała, że powodowi ewentualnie należałoby się jedynie 10 % wynagrodzenia zasadniczego.

Zauważyć należy, że pozwana podała w tym zakresie, że zgodnie z treścią § 5 zawartej w dniu 9 lipca 2014 roku umowy o pracę wynagrodzenie zasadnicze powoda składało się z: 1. honorarium z tytułu przeniesienia autorskich praw majątkowych do utworu, obejmującego wyniki badań niezbędnych do prowadzenie procesu dydaktycznego, opracowanie zajęć dydaktycznych oraz przygotowanie i prowadzenie zajęć, stanowiącego 90% wynagrodzenia zasadniczego, 2. w pozostałej części wynagrodzenia za pracę dydaktyczną i organizacyjną nie objętą ochroną wynikającą z prawa autorskiego. Zdaniem pozwanej powód nie wykonał czynności, za które umowa wskazuje wynagrodzenie zasadnicze na poziomie 90%. Jak podniosła pozwana strony nie zawarły bowiem umowy lub umów o przeniesienie praw autorskich, o których mowa w art. 53 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, w okresie za który powód żąda wypłaty wynagrodzenia wobec czego w opinii pozwanej roszczenie powoda jest niewątpliwie bezzasadne w tym zakresie.

Sąd Apelacyjny zwrócił w tym miejscu uwagę, że pozwana nie wykazała, że podstawą wypłaty wynagrodzenia było uprzednie zawarcie przez powoda dodatkowych umów o przeniesienie praw autorskich. Nie zaoferowała na tę okoliczność żadnych konkretnych dowodów, w szczególności nie przedłożyła żadnych oświadczeń innych swoich pracowników naukowych dotyczących przeniesienia praw autorskich. Zdaniem Sądu Apelacyjnego jeżeli koniecznym byłoby zawarcie takich dodatkowych odrębnych umów, to niewątpliwie pozwana dysponowałaby takimi dokumentami.

Co więcej, jak słusznie dostrzegł już Sąd Okręgowy, w realiach niniejszej sprawy należało wziąć pod uwagę, że z zeznań świadka M. K. (1) – dyrektora finansowego wynikało jednoznacznie, że w przypadku zapisów umowy dotyczących honorarium z tytułu przeniesienia praw autorskich w grę wchodziły wyłącznie kwestie księgowe dotyczące kosztów uzyskania przychodów inaczej liczonych w przypadku praw autorskich, a inaczej w przypadku pracy dydaktycznej. Również świadek A. J. długoletni pracownik dydaktyczny pozwanej wskazywała, że uczelnia nie zawierała z pracownikami umów dotyczących przeniesienia praw autorskich.

Sąd Apelacyjny jako prawidłowe ocenił również rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego dotyczące należnego powodowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Pozwana stała na stanowisku, że powód wykorzystał przysługujący mu urlop wypoczynkowy w okresie wakacyjnym od dnia 1 lipca 2017 roku do 30 września 2017 roku w trakcie trwania okresu wypowiedzenia do czego zobowiązywały go uregulowania wewnętrzne obowiązujące u pozwanej. W tym zakresie podała, że w § 2 ust. 12 uchwały nr 12

konwentu Szkoły Wyższej im. B. J. (1) z dnia 6 marca 2009 roku wskazano, że w okresie wypowiedzenia umowy o pracę nauczyciel akademicki zobowiązany jest do wykorzystania przysługującego mu urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do okresu wypowiedzenia.

W tym miejscu zwrócić jednak należy uwagę na brzemienie art. 167<sup>1</sup> k.p.c. W przepisie tym przewidziano, że w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 155<sup>1</sup> k.p.. Przepis w pierwszym zdaniu zawiera dwie reguły. Zobowiązuje pracownika do wykorzystania urlopu, jednak pod warunkiem, że w okresie wypowiedzenia pracodawca go udzieli. Oznacza to, że powinność zatrudnionego ma charakter wtórny względem czynności pracodawcy. Trudno rozważać, czy pracownik zachował się zgodnie z poleceniem, bez wcześniejszego przesądzenia, czy doszło do skutecznego złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę. W tych okolicznościach trafne jest zapatrywanie Sądu Okręgowego, że pracodawca powinien wyraźnie udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego przez określenie jego granic czasowych, od konkretnego dnia do innego dnia (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2011 r., II PK 302/10 oraz z dnia 19 stycznia 2017 r. I PK 40/16)

Nawiązując do stanowiska pozwanej należy zauważyć, że w realiach niniejszej sprawy istotnym było, czy doszło do udzielenia powodowi przez pozwaną urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia. W tym zakresie należało ustalić, czy z zapisu zawartego w wypowiedzeniu umowy o pracę powód, zważywszy na kryteria z art. 65 § 1 KC, był w stanie zlokalizować, które dni zostały mu wyznaczone jako urlop wypoczynkowy.

W tym zakresie Sąd pierwszej instancji słusznie przyjął, że pozwana nie wykazała, że w realiach niniejszej sprawy doszło do prawidłowego, a zatem skutecznego udzielenia powodowi urlopu w okresie wypowiedzenia. Okoliczność, że pracodawca w wypowiedzeniu zobowiązał powoda do wykorzystania urlopu wypoczynkowego, wobec nieskonkretyzowania jego terminu, to za mało aby stwierdzić udzielenie urlopu.

W tej sytuacji Sąd Okręgowy niewykorzystany przez powoda urlop wypoczynkowy prawidłowo wyliczył mając na uwadze dane z treści wniosków urlopowych powoda przedłożonych przez pozwaną.

Sąd Apelacyjny zwrócił przy tym uwagę, że dowodu podważającego twierdzenia powoda nie stanowi sama w sobie treść wystawionego przez pracodawcę świadectwa pracy. Zauważyć należy, że świadectwo pracy wystawione przez pracodawcę nie jest dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 k.p.c. Stanowi ono jedynie dokument prywatny, o którym mowa w art. 245 k.p.c., i jest wyłącznie dowodem tego, że osoba podpisująca ten dokument złożyła oświadczenie w nim zawarte, a nie tego, że miały miejsce podane w nim fakty (tak w: wyrok Sądu Najwyższego z 8 sierpnia 2012 r., I CSK 25/12, LEX nr 1231454). Dokument prywatny nie jest dowodem rzeczywistego stanu rzeczy, nie przysługuje mu walor prawdziwości (T. Demendecki, (w:) Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz aktualizowany., red. A. Jakubecki, Tom I. Art. 1-729, LEX/el. 2018; wyrok Sądu Najwyższego z 3 października 2000 r., I KKN 804/98, LEX nr 50890). Z dokumentem prywatnym nie łączy się domniemanie zgodności z prawdą oświadczenia w nim zawartego (M. Sieńko, (w:) Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz., red. M. Manowska, Tom I. Art. 1-505 (38), wyd. III, LEX 2015)..

Mając na uwadze powyższe, na mocy art. 385 k.p.c., Sąd Odwoławczy oddalił apelację w przedmiotowej sprawie jako bezzasadną.