

# UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 30 października 2012 r. skierowanym przeciwko (...) w W.powód W. Ł.wniósł o nakazanie pozwanemu, aby dopuścił powoda do pracy i wypłacił mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy lub w przypadku ustalenia, że doszło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wniósł o przywrócenie powoda na poprzednich warunkach oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (3 miesiące - pozew k. 3 – 10). Powód ponadto wniósł o zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania. W uzasadnieniu powód, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika podniósł, iż był zatrudniony u pozwanego nieprzerwanie przez 16 lat, a stosunek pracy ulegał wielokrotnie zmianom w zakresie stanowiska pracy, wymiaru czasu pracy oraz wynagrodzenia. Za wyjątkiem jednego przypadku, przy każdej zmianie umowy o pracę strony podpisywały nową umowę o pracę. Powód 4 lipca 2011 odebrał pismo pozwanego zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę w zakresie stanowiska pracy oraz wymiaru czasu pracy, jednocześnie pozwany zaproponował zmianę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na umowę na czas określony od 1 października 2011 do 30 września 2012 roku oraz pouczył, że dotychczasowa umowa rozwiąże się w przypadku nie złożenia przez powoda oświadczenia o przyjęciu nowych warunków do połowy okresu wypowiedzenia. Powód zakwestionował skuteczność przedmiotowego oświadczenia, podnosząc szereg błędów jakie zawierało. Jak wskazał powód nie odwołał się od wypowiedzenia zmieniającego, niemniej zwrócił pozwanemu uwagę na ww. błędy (nieprawidłowy okres wypowiedzenia, błędne pouczenie co do skutków niepodpisania nowej umowy). Wobec faktu, iż pozwany podtrzymał swoje stanowisko i poinformował, że w przypadku niepodpisania nowej umowy na zaproponowanych warunkach powód nie będzie mógł pracować po 30 września 2011 roku, powód zagrożony utratą pracy zgodził się podpisać ww. umowę.

Powód podniósł, iż podpisana umowa nie stanowi zawarcia nowej umowy, ale aneks do umowy dotychczas obowiązującej i nie może wywierać skutków sprzecznych z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Powód podniósł, że równolegle starał się doprowadzić do zmiany stanowiska pracodawcy, zwracał się do różnych instytucji, a w czerwcu 2012 roku otrzymał informację z Ministerstwa (...) oraz Ministerstwa (...) o niedopuszczalności zamiany umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na terminową umowę o pracę w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Tym samym w ocenie powoda wypowiedzenie zmieniające nie wywoła skutku w postaci zmiany umowy. Po otrzymaniu uchwały w przedmiocie pensum, powód deklarował gotowość do prowadzenia zajęć w roku akademickim 2012/2013.

Jak wskazał powód, 10 września 2012 roku złożył pozwanemu oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia złożonego pod wpływem błędu. Powód podniósł, iż pod koniec września 2012 roku otrzymał emaila od B. P., pełniącego obowiązki kierownika Katedry (...) z prośbą o wypełnienie sylabusu dotyczącego zajęć ze śpiewu kościelnego. Prowadzone przez powoda zajęcia znalazły się w planie zajęć opublikowanym przez pozwanego 28 września 2012 roku.

Powód podał, iż stawiał się do pracy 1 października 2012 roku i przeprowadził zajęcia ze śpiewu kościelnego, na których była obecna jedna studentka – M. M.. Kiedy tydzień później powód stawiał się na uczelni, dowiedział się, że zajęcia zostały usunięte z planu. Powód poprosił pozwanego o wskazanie, kiedy będzie mógł prowadzić swoje zajęcia. 15 października 2012 roku, powód ponownie stawiał się w siedzibie pozwanego, zajęcia nie odbyły się i powód ponownie wystąpił o wskazanie, gdzie będzie mógł prowadzić zajęcia. 16 października 2012 roku odebrał świadectwo pracy i pismo, z którego dowiedział się o rozwiązaniu umowy o pracę przez pozwanego, co może świadczyć zdaniem powoda o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów, nie jest to jednak jednoznaczne, ponieważ pozwany już raz w ramach łączącego strony stosunku prawnego wystawiał powodowi świadectwo pracy. Z tych względów, powód zgłosił powołując się na art. 56 k.p. roszczenie o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

W konkluzji powód wskazał, że zmiana warunków pracy na mocy wypowiedzenia zmieniającego dokonana przez pozwanego 4 lipca 2011 roku jest nieskuteczna, nie zmienia tego okoliczność podpisania nowej umowy z datą 14 września 2011 roku, gdyż zdaniem powoda, nie była to nowa umowa tylko „potwierdzeniem kontynuacji trwającego

stosunku pracy”. Powód podniósł, iż ultimatum w postaci groźby niedopuszczenia do pracy, czyni zapisy nowej umowy nieskutecznymi wobec naruszenia zasad współżycia społecznego.

Zdaniem powoda, w wyniku wypowiedzenia zmieniającego strony obecnie łączy umowa o pracę (od 1 stycznia 2012) umowa o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze 1/4 etatu, z wynagrodzeniem 1.000 zł. miesięcznie.

Zdaniem powoda, za tezę o kontynuacji umowy o pracę przemawia umieszczenie zajęć powoda w planie na rok akademicki 2012/2013 oraz przeprowadzenie przez powoda zajęć 1 października 2012 roku, gdyby przyjąć, że pozwany uznał umowę o pracę za rozwiązaną z 30 września 2012 roku, to dopuszczenie powoda do pracy po tej dacie należałoby uznać za zawarcie nowej umowy per facta concludenda, tym samym powodowi przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Ewentualnie należy uznać, że niedopuszczenie powoda do pracy 8 i 15 października 2012 oraz doręczenie mu świadectwa pracy i informacji o zakończeniu współpracy jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów (k. 3 – 10).

Na rozprawie w dniu 18 czerwca 2013 r. pełnomocnik powoda wskazał, iż domaga się wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy licząc od dnia 1 października 2012 r. Domaga się dopuszczenia do pracy. Podniósł, iż gdyby Sąd ustalił, że doszło do faktycznego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia poprzez niedopuszczenie powoda do pracy od października 2012 r. wnosi o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Podał, iż przestankowo kwestionuje ważność oświadczenia złożonego przy podpisaniu umowy o pracę we wrześniu 2011 r., oświadczył jednak, iż pozew nie odnosi się do wypowiedzenia zmieniającego z 2011 r. (protokół z rozprawy k. 204 – 207).

Pismem z dnia 27 czerwca 2013 r. powód sprecyzował, iż wnosi o nakazanie pozwanemu, aby dopuścił powoda do pracy i wypłacił mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy albo o ewentualnie orzeczenie o przywróceniu powoda do pracy u pozwanego i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 3.000 zł, na podstawie art. 57 § 1 kp. Ponadto wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 6.000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę, w tym kwoty 2.000 zł z ustawowymi odsetkami od 11 listopada 2011 r. do dnia zapłaty, kwoty 2.000 zł z ustawowymi odsetkami od 11 grudnia 2011 r. do dnia zapłaty, kwoty 2.000 zł z ustawowymi odsetkami od 11 stycznia 2012 r. do dnia zapłaty (pismo z dnia 27.06.2013 r. k. 208 – 211).

W odpowiedzi na pozew z dnia 28 listopada 2012 r. pozwany (...) w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu według zestawienia złożonego na ostatniej rozprawie, a w przypadku braku takiego zestawienia wniósł o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych (odpowiedź na pozew k. 59 – 70).

W dalszym toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

W. Ł. był zatrudniony (...) w W., początkowo na podstawie umowy o pracę z dnia 23 lipca 1996 r. na czas określony (od dnia 1 października 1996 r. do 30 września 1997 r.), następnie umowy o pracę z dnia 8 lipca 1997 r. od dnia 1 października 1997 r., na czas nieokreślony, umowy o pracę z dnia 7 listopada 2000 r., na czas nieokreślony, umowy o pracę z dnia 2 września 2002 r., na czas nieokreślony, umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 5 maja 2008 r. ostatnio na stanowisku adiunkta.

Dowód: umowy o pracę k. 1, 7, 18, 26 załączonych akt osobowych

Pismem z dnia 20 września 2008 r. powód poinformował pozwanego, iż wygrał konkurs na stanowisko profesora Uniwersytetu (...) w K., gdzie w ramach Instytutu (...) został mianowany kierownikiem Zakładu (...) i tym samym zmuszony został do zmiany podstawowego miejsca pracy z (...), na ww. Uniwersytet.

Pozwany na ww. zmianę wyraził zgodę.

Dowód: pismo z dnia 20.09.2008 r. k. 57 załączonych akt osobowych

Wobec powyższego powód przestał on być zaliczany do minimum kadrowego u pozwanego.

Dowód: zestawienia k. 170 – 174, zeznania świadka J. A.

U pozwanego obowiązuje Statut (...)w W..

Zgodnie z § 50 pkt 2 warunkiem utworzenia nowej sekcji na wniosek zainteresowanego Kościoła jest kształcenie na stacjonarnych studiach I i II stopnia oraz jednolitych magisterskich co najmniej pięćdziesięciu studentów przez okres nie krótszy niż pięć lat, przy czym grupy studenckie na obligatoryjnych i fakultatywnych zajęciach dydaktycznych powinny liczyć na I roku studiów co najmniej dziesięciu studentów, a na II roku i kolejnych latach co najmniej sześciu studentów.

Dowód: Statut k. 71 – 110

U pozwanego obowiązuje Regulamin Studiów (...) w W..

Dowód: Regulamin k. 111 – 129

W planie rzeczowo - finansowym na rok 2012 (...)wykazała stratę w działalności operacyjnej w kwocie 383,4 tys zł.

Senat (...)zwrócił się do Rektora o poczynienie niezbędnych działań zmierzających do zwiększenia dotacji stacjonarnej o kwotę 380.000 zł.

Dowód: uchwała Senatu k. 130, pismo z dnia 26.04.2012 r. k. 131 – 133, pismo z dnia 13.11.2012 r. k. 134 – 138

Na posiedzeniu w dniu 5 czerwca 2012 r. Senat (...)podjął uchwałę w sprawie zasad ustalanie zakresu obowiązków nauczycieli akademickich, rodzaju zajęć dydaktycznych dla poszczególnych stanowisk pracy oraz zasad obliczania godzin dydaktycznych.

Zgodnie z pkt 5 ppkt 1 uchwały grupy studenckie na zajęciach dydaktycznych powinny liczyć na I roku studiów, co najmniej 10 – ciu studentów, a na II roku i kolejnych latach studiów, co najmniej 6 – ciu studentów. W wyjątkowych przypadkach na wniosek dziekana zatwierdzony przez rektora, mogą być ujęte w przydziale zajęć dydaktycznych grupy studenckie składające się z co najmniej połowy liczby studentów wymienionej w pkt 1[...] (pkt 5 ppkt 2 Uchwały). Zgodnie z pkt 12 sporządzanie projektu szczegółowego zakresu obowiązków w sekcjach Wydziału Teologicznego koordynowane jest przez kierowników poszczególnych sekcji. Projekt szczegółowego zakresu obowiązków w wydziale podlega zatwierdzeniu przez dziekana w terminie do 30 czerwca (pkt 15 Uchwały). Szczegółowy zakres obowiązków może zostać uchylony lub skorygowany – w trybie nadzoru ogólnego, przez rektora lub upoważnionego prorektora.

Dowód: uchwała k. 145 - 147

W roku akademickim 2012/2013 w sekcji starokatolickiej studiowało łącznie siedmiu studentów, w tym: dwóch na I roku (mężczyzna nie odebrał jednak indeksu, napisał wniosek o indywidualny tok studiów), jeden student na II roku, dwóch studentów na III roku, jeden na IV roku i jeden na V roku.

Dowód: zestawienie k. 153, zeznania świadka J. M.

U pozwanego działa Komisja zajmująca się układaniem planu zajęć. Komisja układając plan najpierw przygotowuje wstępną propozycję, która następnie jest rozsyłana do zainteresowanych, do wykładowców, do władz uczelni w celu zgłoszenia ewentualnych uwag. Komisja miała obowiązek przygotowania wstępnej wersji planu do końca września, po to żeby mógł się znaleźć na stronie internetowej i na tablicy ogłoszeń. To co było opublikowane, obowiązywało studentów przez pierwsze dwa tygodnie zajęć.

Opublikowanie planu w Internecie, nie oznaczało, iż będzie to plan obowiązujący.

Dowód: zeznania świadka J. O., W. W. (1)

W Internecie opublikowano projekt rozkładu zajęć, w którym znajdowały się zajęcia prowadzone przez powoda, projekt ten nie został zatwierdzony, był to jedynie dokument roboczy.

Dowód: zeznania świadka J. M.

W dniu 28 września 2012 r. dziekan Wydziału (...) zatwierdził projekt rozkładu zajęć. W zatwierdzonym planie brak było zajęć dydaktycznych ze śpiewu kościelnego ze studentami I roku sekcji starokatolickiej.

Dowód: rozkład zajęć k. 138 - 144

Wobec trudnej sytuacji ekonomicznej, pozwany dążył do minimalizacji kosztów zatrudnienia. W ramach tych działań rozważał możliwość rozwiązania umowy o pracę.

W czerwcu 2011 r. J. M. informował powoda, iż pozwany chce z nim rozwiązać umowę o pracę. Powód wiedział o problemach finansowych pozwanego, w tym o małej ilości studentów. Na prośbę kierownika sekcji J. A. z powodem nie rozwiązano umowy o pracę, natomiast przedstawiono wypowiedzenie zmieniające.

Dowód: zeznania świadka T. Z., J. M. J. A., W. W. (2)

Pismem z dnia 7 czerwca 2011 r. pozwany wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy, w części dotyczącej stanowiska pracy, wymiaru zatrudnienia oraz wynagrodzenia z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 września 2011 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał brak możliwości obłożenia pensum dydaktycznego w związku z zakończeniem studiów licencyjnych dla pracowników służb socjalnych finansowanych z funduszy europejskich. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 października 2011 r. pozwany zaproponował powodowi nowe warunki umowy o pracę:

1. rodzaj zatrudnienia – umowa o pracę na czas określony, tj. od dnia 1 października 2011 r. do 30 września 2012 r.;
2. rodzaj umówionej pracy – profesor wizytujący, II miejsce pracy;
3. miejsce wykonywania pracy – (...), Katedra (...);
4. wymiar czasu pracy – ¼ etatu;
5. wynagrodzenie – 1.000 zł brutto;
6. inne warunki zatrudnienia – ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 27 lipca 2005 r.;
7. dzień rozpoczęcia pracy: 1.10.2011 r.;

Do pisma załączono projekt nowej umowy o pracę, z adnotacją „Panie profesorze, jedna umowa do podpisu Pozdrawiam”. Jednocześnie w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków umowy zamieszczono informację, że jeżeli powód przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie podpisze proponowanej umowy o pracę, dotychczasowa umowa o pracę rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 30.09.2011 r. W wypowiedzeniu zawarto pouczenie o prawie i terminie odwołania do sądu. Powód odebrał dokument wypowiedzenia wraz z załączonym do niego projektem umowy 4 lipca 2011 roku.

Dowód: wypowiedzenie warunków pracy i płacy k. 63 załączonych akt osobowych

Powód był proszony o odebranie ww. pisma z dnia 7 czerwca 2011 r. w sekretariacie, jednak przez okres 2 tygodni nie czynił tego, co spowodowało podjęcie decyzji o przesłaniu ww. pisma do powoda drogą pocztową.

Dowód: zeznania świadka J. M.

Powód nie podpisał nowej umowy o pracę w terminie wynikającym z wypowiedzenia. Nie odwołał się również do sądu.

Pismem z dnia 12 września 2011 r. powód poinformował pozwanego, iż jego zdaniem, ww. wypowiedzenie zmieniające jest nieskuteczne z uwagi na niedochowanie warunków i terminów wypowiedzenia wynikających z art. 128 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym oraz mającymi odpowiednie zastosowanie przepisami kp. W związku z powyższym wniósł o ustalenie harmonogramu zajęć według dotychczasowej umowy o pracę, tj. umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 5 maja 2008 r.

Dowód: pismo z dnia 12.09.2011 r. k. 65 załączonych akt osobowych

W odpowiedzi na pismo z dnia 12 września 2011 r. pozwany poinformował, iż podtrzymuje ustalenia zawarte w piśmie z dnia 7 czerwca 2011 r.

Dowód: pismo z dnia 13.09.2011 r. k. 66 załączonych akt osobowych

Powód podpisał ww. umowę w dniu 14 września 2011 r. po rozmowie z W. W. (2), licząc że sytuacja na uczelni poprawi się po upływie okresu na który umowa została zawarta.

Dowód: umowa k. 64 załączonych akt osobowych, zeznania powoda

Na podstawie umowy o pracę z dnia 7 czerwca 2011 r. powód został zatrudniony w (...), na czas określony, tj. od dnia 1 października 2011 r. do 30 września 2012 r., na stanowisku profesora wizytującego – II miejsce pracy, w wymiarze czasu pracy  $\frac{1}{4}$  etatu, określając wynagrodzenie na kwotę 1.000 zł. Jako dzień rozpoczęcia pracy wskazano 1 października 2011 r. W ww. okresie powód prowadził zajęcia ze śpiewu liturgicznego w sekcji kościoła (...).

Pismem z dnia 28 września 2011 r. powód zwrócił się do pozwanego z prośbą o utrzymanie dotychczasowych warunków pracy i płacy określonych w umowie o pracę zawartej w dniu 5 maja 2008 r., tj. umowa na czas nieokreślony w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu, na stanowisku profesora nadzwyczajnego, z dotychczasowym wynagrodzeniem.

Dowód: pismo z dnia 28.09.2011 r. w załączonych aktach osobowych

W odpowiedzi na powyższe, pismem z dnia 30 września 2011 r., pozwany poinformował powoda, iż propozycja w sprawie zatrudnienia powoda poczynszy od 1 października 2011 r. jest ostateczna.

Dowód: pismo z dnia 30.09.2011 r. wraz z dowodem doręczenia k. 67 w załączonych aktach osobowych

Umowa o pracę z dnia 7 czerwca 2011 r. rozwiązała się wraz z okresem, na który została zawarta, tj. z dniem 30 września 2012 r.

Od października 2012 r. zajęcia prowadzone przez powoda zostały przeniesione na lata późniejsze.

Dowód: zeznania świadka J. M.

W październiku 2012 r., w godzinach popołudniowych powód odbył zajęcia organizacyjne ze studentką I roku M. M.,. Spotkanie odbyło się w pokoju profesorskim, w godzinach popołudniowych. W tym czasie nie było nikogo w pokoju profesorskim.

Dowód: zeznania powoda, zeznania świadka M. M., K. W.

Pismem z dnia 10 września 2012 r. doręczonym pozwanemu w dniu 1 października 2012 r., powód złożył oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego w dniu 14 września 2011 r., którym było podpisanie umowy o pracę z (...) w W. na czas określony w wymiarze ¼ etatu. W uzasadnieniu wskazał, iż w chwili składania powyższego oświadczenia woli działał pod wpływem błędu, co do treści czynności prawnej, ponieważ w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy z dnia 7 czerwca 2011 r., błędnie został pouczony, że niepodpisanie przez niego zaproponowanej nowej umowy, spowoduje rozwiązanie dotychczasowej umowy o pracę z dniem 30 września 2011 r.

Dowód: pismo z dnia 10.09.2012 r. w załączonych aktach osobowych

Pismem z dnia 5 października 2012 r. pozwany poinformował powoda, iż stosunek pracy pomiędzy powodem, a pozwanym ustał w dniu 30 września 2012 r. w wyniku upływu czasu, na który umowa była zawarta.

Dowód: pismo z dnia 5.10.2012 r. wraz z dowodem doręczenia w załączonych aktach osobowych

Pismem z dnia 8 października 2012 r. powód zwrócił się do pozwanego, z prośbą o wyjaśnienie dlaczego w trakcie aktualnego i rozpoczętego roku akademickiego zostały usunięte z rozkładu prowadzonego przez niego zajęcia ze śpiewu kościelnego i dlaczego nie został o tym powiadomiony. Jednocześnie wskazał, iż w dniu 1 października 2012 r. prowadził zajęcia w normalnym trybie, zgodnie z ustalonym i wywieszonym oraz ogłoszonym za pośrednictwem Internetu planem. Poinformował, iż w dniu 8 października 2012 r. przyszedł na Uczelnię, w celu przeprowadzenia zajęć ze studentami pierwszego roku, od godz. 17.30. Najpierw, przy stanowisku portiera zapoznał się z planem zajęć, a następnie z drugim egzemplarzem wywieszonym na tablicy ogłoszeń. Obydwa plany zostały zmienione w stosunku do obowiązującego od 1 października 2012 r., tj. prowadzone przez powoda zajęcia, od 8 października 2012 r., zostały usunięte z planu.

Dowód: pismo z dnia 8.10.2012 r. w załączonych aktach osobowych

Pismem z dnia 16 października 2012 r. pozwany poinformował powoda, iż stosunek pracy pomiędzy powodem, a pozwanym ustał w dniu 30 września 2012 r. w wyniku upływu czasu, na który umowa była zawarta.

Dowód: pismo z dnia 16.10.2012 r. wraz z dowodem doręczenia w załączonych aktach osobowych

Pismem z dnia 31 października 2012 r. skierowanym do pozwanego, powód wniósł o dopuszczenie go do pracy u pozwanego i wypłatę wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy.

Dowód: pismo z dnia 31.10.2012 r. k. 212 – 213

Obecnie w sekcji starokatolickiej, w której wykładał powód, nie ma żadnego studenta.

Dowód: zeznania świadka W. W. (2)

B. M.– Rektor (...)w W., nie wiedział o przeprowadzonych przez powoda zajęciach 1 października 2012 r..

Dowód: zeznania B. M.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dowodów. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów oraz dokumentów prywatnych stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Strony ponadto nie kwestionowały treści, ani prawdziwości złożonych dokumentów.

Ustając stan faktyczny Sąd oparł się również częściowo na zeznaniach powoda oraz świadków J. A., J. M., T. Z., J. O. oraz W. W. (1), W. W. (3), B. M., K. W., B. P. (2), M. M..

W ocenie Sądu zeznania powoda uznać należy za wiarygodne w części, w jakiej znajdują one swoje potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowy, tj. w części w której wskazał na przeprowadzenie zajęć ze studentką

1 października 2012 roku, jak również w części, w której potwierdził, iż wiedział o złej kondycji finansowej pozwanego oraz okoliczności podpisania umowy we wrześniu 2011 roku..

Zdaniem Sądu za w pełni wiarygodne uznać należy zeznania świadka J. A., który w sposób spójny, logiczny i wyczerpujący opisał współpracę z powodem oraz przyczyny jej zakończenia. Zeznania świadka znajdują swoje potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym w tym w zeznaniach świadka J. M. oraz w załączonych do niniejszych akt dokumentach.

W ocenie Sądu za w pełni wiarygodne uznać należy zeznania świadka J. M., który w sposób spójny, logiczny i wyczerpujący przedstawił przebieg zatrudnienia powoda oraz okoliczności rozwiązania z nim umowy o pracę, kategorię przy tym podając, iż powód w październiku 2012 r. nie miał prawa przebywać na terenie uczelni, nie prowadził również żadnych zajęć. Zeznania świadka znajdują swoje odzwierciedlenie w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym, w tym w załączonych do niniejszych akt dokumentach.

Zdaniem Sądu za w pełni wiarygodne uznać należy zeznania świadka T. Z., który w sposób spójny, logiczny i wyczerpujący przedstawił okoliczności sporządzania planu zajęć i pozwanego, jak również kategorię potwierdził, iż powód wiedział o trudnej sytuacji finansowej pozwanego. Zeznania świadka znajdują swoje potwierdzenie w zgromadzonym w niniejszej sprawie materiale dowodowym, w tym w zeznaniach świadka J. M., jak również w załączonych do akt dokumentach.

W ocenie Sądu, podobnej oceny dokonać należy w stosunku do zeznań świadków J. O. oraz W. W. (1), którzy w sposób wyczerpujący przedstawili procedurę sporządzania planu zajęć u pozwanego, podając przy tym, iż publikacja planu w internecie nie oznacza, iż jest to wersja obowiązująca, ostateczna. Zeznania świadków znajdują swoje potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym w niniejszej sprawie, w tym w zeznaniach świadków K. W., B. P. (2) oraz w załączonych do niniejszych akt dokumentach.

Zdaniem Sądu również za w pełni wiarygodne uznać należy zeznania świadka W. W. (3), który potwierdził, iż zwracał się z prośbą do władz pozwanego, aby pomimo problemów finansowych, przedłużyć z powodem umowę o pracę, na co pozwany przystał. Zeznania świadka znajdują swoje potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym, w tym w załączonych do niniejszych akt dokumentach.

W ocenie Sądu za w pełni wiarygodne uznać należy zeznania B. M., który w sposób spójny, logiczny i konsekwentny przedstawił funkcjonowanie pozwanego oraz przyczyny i okoliczności zakończenia współpracy z powodem. Jednocześnie kategorię zaprzeczył, jakoby jako Rektor (...)w W., wiedział o prowadzonych przez powoda w październiku 2012 r. zajęciach. Zeznania znajdują swoje potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym, w tym w załączonych do niniejszych akt dokumentach.

Zdaniem Sądu, za co do zasady wiarygodne uznać należy zeznania K. W., która przedstawiła obowiązujący u pozwanego sposób sporządzania planu zajęć, a następnie procedurę jego zatwierdzania. Podobnej oceny dokonać należy w stosunku do zeznań świadka B. P. (2), który podobnie, jak świadek K. W. opisał obowiązujący u pozwanego sposób sporządzania planu zajęć, a następnie procedurę jego zatwierdzania, potwierdzając przy tym, iż osobiście dokonał wpisu powoda do projektu planu. Świadek nie posiadał jednak wiedzy, czy plan ten został ostatecznie zatwierdzony. Dodatkowo podobnie, jak w przypadku świadka K. W., świadek wiedzę o przeprowadzonych przez powoda zajęciach posiadał jedynie ze słyszenia, tj. z informacji uzyskanych od powoda.

Również, za co do zasady wiarygodne uznać należy zeznania świadka M. M., która potwierdziła iż spotkała się z powodem na terenie uczelni w październiku 2012 r. Zeznania świadka znajdują swoje potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym, w tym w załączonych do niniejszych akt dokumentach.

W toku niniejszego postępowania w charakterze świadków zostali przesłuchani A. K., E. J. oraz Ł. T., jednak zdaniem Sądu ich zeznania nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszego postępowania.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu w całości.

Na tle ustalonego w toku postępowania dowodowego stanu faktycznego, niespornym jest, że powodowi doręczono za pośrednictwem poczty oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę. Kwestia ewentualnej możliwości wcześniejszego zapoznania się przez powoda z przedmiotowym oświadczeniem (w czerwcu 2011 roku) nie była przedmiotem postępowania.

Poza sporem pozostaje okoliczność, że powód mimo prawidłowego pouczenia o terminie i sposobie zaskarżenia oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę, nie odwołał się do sądu. Nie uczynił tego również w ramach postępowania przed tutejszym Sądem.

W ocenie Sądu w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, pewne elementy wypowiedzenia zmieniającego z 7 czerwca 2011 roku w kontekście oceny prawnej budzą wątpliwości, dotyczy to skutków przedmiotowego oświadczenia w kontekście przekształcenia bezterminowej umowy o pracę w umowę o pracę na czas określony oraz treści pouczenia w kontekście dyspozycji z art. 42 § k.p., zważyć jednak należy, iż wypowiedzenie nie podlegało weryfikacji w ramach kontroli sądowej, ponieważ powód w terminach wynikających z treści wypowiedzenia oraz art. 264 § 1 k.p. nie odwołał się do sądu.

Należy w tym miejscu zgodzić się z ugruntowanym stanowiskiem judykatury, iż zasadą prawa pracy (kardynalną) jest możliwość zakwestionowania zgodności z prawem (zasadności) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę wyłącznie przez odpowiednie powództwo (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Jeżeli pracownik takiego powództwa nie wniósł to rozwiązanie umowy o pracę należy traktować jako zgodne z prawem. Oznacza to, że bez wykazania niezgodności z prawem (niezasadności) rozwiązania umowy o pracę przez wytoczenie w odpowiednim terminie wskazanych powództw przewidzianych w Kodeksie pracy, pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może wykazać bezprawności działania pracodawcy jako przesłanki roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym (por. uzasadnienie wyroku SN z 25 lutego 2009, w sprawie o sygn. II PK 164/08, LEX nr 574532), Podobne stanowisko zaprezentował Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 24 listopada 2004 roku, wskazując że pracownik, który nie wniósł powództwa o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach) nie może powoływać się na niezgodność wypowiedzenia z prawem lub jego niezasadność i na tej podstawie żądać wynagrodzenia wynikającego z warunków umowy o pracę sprzed ich zmiany (sygn. akt I PK 17/04, OSNP 2005/19/299) lub w uzasadnieniu do wyroku z 27 lipca 2011, gdzie Sąd Najwyższy wskazał, że pracownik, którego odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę zostało oddalone z powodu niedochowania terminu do jego wniesienia, analogicznie jak pracownik, który w ogóle z takim odwołaniem nie wystąpił, nie może w żadnym innym postępowaniu powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w k.c. Wynika to z faktu, iż niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazywać wyłącznie przez powództwo przewidziane w k.p., wniesione z zachowaniem terminu określonego w art. 264 k.p. (II PK 21/11, LEX nr 1103021). Jeżeli powód nie odwołał się (w terminie) od wypowiedzenia zmieniającego (nie wniósł powództwa o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki), nie może więc przez uchylenie się od oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu doprowadzić do zniesienia skutków tych czynności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009 r. w sprawie o sygn. II PK 164/08, OSNP 2010/19-20/227). Tym samym, zdaniem Sądu w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, nie zasługują na uwzględnienie roszczenia, konstruowane przez powoda w oparciu o argument nieskuteczności lub nieważności z mocy prawa oświadczenia pozwanego o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę, co dotyczy bezpośrednio żądania wynagrodzenia, a pośrednio roszczeń o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata, co wynika z art. 36 § 1 pkt. 3



k.p. Rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, z tym że rozwiązanie stosunku pracy, za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru (art. 128 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz. U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.). W przypadku zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany, pracownik nie jest pozbawiony roszczenia o wynagrodzenie w oparciu o art. 49 k.p. w związku z art. 128 i 136 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – por. uzasadnienie wyroku SN w sprawie o sygn. I PK 170/11 (wyrok z 17 maja 2012, OSNP 2013/9-10/110).

Mając na uwadze dokonane ustalenia faktyczne, zważyć należy, że przy skutecznym doręczeniu powodowi wypowiedzenia zmieniającego w czerwcu 2011 roku, okres wypowiedzenia wskazany w oświadczeniu pracodawcy z 6 czerwca 2011 roku należałoby uznać za prawidłowy. W sytuacji faktycznego doręczenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy 4 lipca 2011 roku, winien zostać zastosowany okres wypowiedzenia upływający z końcem semestru.

Powództwo w zakresie wynagrodzenia za okres wypowiedzenia podlegało jednak w ocenie Sadu oddaleniu z uwagi na treść ustaleń dokonanych przez strony w ramach umowy podpisanej przez powoda 14 września 2011, która ustaliła treść stosunku pracy począwszy od 1 października 2011 roku. Nie ma wątpliwości, że podpisana umowa, była konsekwencją wypowiedzenia zmieniającego i zaprezentowanej tam wykładni art. 42 k.p., niemniej jak wskazują okoliczności faktyczne sporu, nie była to jedyna przyczyna tego stanu rzeczy. Okoliczności podpisania przez powoda przedmiotowej umowy wskazują, że powód miał świadomość sytuacji jaka wytworzyła się na pozwanej uczelni, ograniczeń i problemów ekonomicznych, niskiej liczby studentów w sekcji powoda, faktu iż zatrudnienie powoda u pozwanego nie odbywało się w ramach podstawowego stosunku pracy, zważyć należy, iż powód prowadził rozmowy ze swoim przełożonym i zarazem zwierzchnikiem w ramach kościoła do którego powód przynależy, chciał utrzymać zatrudnienie i przeczekać, licząc że sytuacja po upływie okresu umowy może ulec poprawie. Biorąc pod uwagę treść umowy z datą 7 czerwca 2011, nie ma wątpliwości, iż strony uzgodniły wszystkie elementy zatrudnienia i zniweczyły tym samym skutki wypowiedzenia zmieniającego. Tym samym od 1 października 2011 roku powód świadczył pracę wyłącznie na warunkach określonych w umowie o pracę podpisanej przez powoda 14 września 2011 roku. Nie można ww. umowy zakwalifikować jako jedynie aneksu, do uprzednio zawartej umowy, aneks reguluje bowiem tylko pewien aspekt realizowane stosunku prawnego.

Zdaniem Sądu Rejonowego, analiza materiału dowodowego, wskazuje iż brak podstaw aby zakwestionować zapisy umowy datowanej na 7 czerwca 2011 w oparciu o treść art. 84 k.c. czy też na podstawie art. 8 k.p. Powód powołując się na błąd w piśmie doręczonym pozwanemu 1 października 2012 roku oraz w toku procesu, wskazywał iż błąd opierał się na błędnym pouczeniu zawartym w wypowiedzeniu z 7 czerwca 2011, wskazującym, że nie podpisanie przedstawionej powodowi umowy spowoduje rozwiązanie umowy o pracę oraz kwestii niedopuszczalności zmiany w tym trybie rodzaju umowy o pracę.

Tym samym powód powołuje się na błąd w postaci pobudki opierającej się na błędnej interpretacji prawa. Zważyć należy, że już w piśmie z 12 września 2011 roku (sic!), powód odnosił się do kwestii błędnego pouczenia zawartego w wypowiedzeniu (k. 65 – a/o). Ta sama argumentacja została powtórzona w oświadczeniu w przedmiocie uchylenia się od skutków prawnych doręczonym pozwanemu ponad roku później. Zdaniem Sądu, nie można mówić o relevantnym błędzie w świetle art. 84 k.c. w sytuacji błędnej interpretacji prawa w zakresie zastosowanego trybu. Powód z racji zajmowanej pozycji zawodowej, wykształcenia, doświadczenia życiowego i dorobku zawodowego, a także jak podkreślał, łatwości w możliwości uzyskania pomocy prawnej, nie mógł mieć przy zachowaniu elementarnej staranności problemu z wykładnią art. 42 § 3 k.p. i jak potwierdza treść pisma z 12 września 2011 roku, takich problemów nie miał.

Podkreślić należy, iż powód realizował stosunek prawny na nowych zasadach, choć kontestował działania pracodawcy.

Zgodnie z treścią art. 84 § 1 i 2 k.c. w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez

jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej. Ponadto można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny). Z punktu widzenia powołanego przepisu błąd w znaczeniu wady oświadczenia woli, jest określany w literaturze jako błąd postrzegania („błąd widzenia”), w odróżnieniu od irrelevantnego de lege lata błędu przewidywania i wnioskowania, które, należąc do sfery motywacyjnej podejmowanej czynności prawnej, tworzą pobudkę. (por. S. Rudnicki: Komentarz do Kodeksu Cywilnego, WP Warszawa, 1996, komentarz do przepisu art. 84 k.p. oraz powołane tam orzecznictwo: wyrok SN w orz.: z 21 lutego 1973 r., III CRN 415/72, Lexpolonica nr 296231, OSNCP 1/74, poz. 10, z 24 stycznia 1974 r., II CR 761/73, Lexpolonica). Błąd sensu stricto polega zwykle na fałszywym wyobrażeniu o właściwościach przedmiotu transakcji, powodującym, że oświadczenie odpowiada rzeczywistej woli składającego, natomiast pomyłka polega na niezgodności między wolą oświadczającego a treścią oświadczenia.

Jak jednak wskazano powód jeszcze przed podpisaniem umowy 14 września 2011 roku, miał świadomość naruszenia przez pozwanego art. 42 § 3 k.p., natomiast kwestia wykładni tego przepisu w kontekście dopuszczalności zmiany typu umowy o pracę, odnosi się do ocen prawnych i nie stanowi błędu relevantnego w świetle powołanego przepisu.

Z tych wszystkich względów oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych powoda, należało uznać za bezskuteczne, co powodowało niezasadność roszczeń konstruowanych w oparciu o te okoliczności (wynagrodzenia, ew. dopuszczenia do pracy, przy założeniu że strony po 1 października 2011 roku lub później łączył stosunek pracy na czas nieokreślony).

Na marginesie należy odnieść się do kwestii dopuszczalności uchylenia się od skutków prawnych błędu w kontekście art. 88 k.c.

Należy w pełni podzielić pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w powoływanym już wyroku Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009 r. w sprawie o sygn. II PK 164/08, że co do możliwości uchylenia się od oświadczeń woli w zakresie czynności dotyczących rozwiązania stosunku pracy należy nadto uwzględnić specyficzne zasady wynikające z przepisów prawa pracy. Jak trafnie wywiedziono w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2002 r., I PKN 156/01 (OSNP 2004 nr 5, poz. 78), chociaż konsekwencje złożenia oświadczenia woli pod wpływem błędu nie są unormowane przepisami prawa pracy, to żadne zasady prawa pracy nie sprzeciwiają się stosowaniu do stosunku pracy przepisów Kodeksu cywilnego o błędzie. Jednak odmienna od stosunków zobowiązaniowych prawa cywilnego natura prawna stosunku pracy wymaga ich odpowiedniego stosowania. Skoro więc jedną z wartości chronionych przepisami o rozwiązywaniu umów o pracę jest pewność w stosunkach pracy, co wyrażają między innymi przepisy określające konsekwencje wadliwego rozwiązania umowy o pracę (wypowiedzenia zmieniającego), to należy przyjąć, że termin roczny, o którym stanowi art. 88 § 2 k.c., powinien ulec modyfikacji, w ten sposób, że oświadczenie woli pracownika chcącego uchylić się od skutków oświadczenia zmierzającego do rozwiązania stosunku pracy powinno być złożone w terminach przewidzianych do zgłoszenia gotowości podjęcia pracy po przywróceniu do pracy, liczonego od chwili wykrycia błędu. Uchylenie się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu może być połączone z żądaniem dopuszczenia pracownika do pracy. Najbliższa charakterowi sprawy z odwołania się od odmowy dopuszczenia do pracy w rezultacie unieważnienia rozwiązania umowy o pracę na skutek uchylenia się pracownika od skutków oświadczenia woli jest sprawa o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne wszczęta w terminie z art. 264 § 1 k.p. Oceniając zachowanie tego terminu należy brać pod uwagę jego charakter prawny i możliwość przywrócenia. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2001 r., I PKN 415/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 168; por. też wyrok z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 92/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 317). Nie odwołanie się (w terminie) ani od wypowiedzenia zmieniającego (...)nie może więc przez uchylenie się od oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu doprowadzić do zniesienia skutków tych czynności.

Mając na względzie powołane poglądy, treść pisma powoda z 12 września 2011 roku, fakt otrzymania pisma z Ministerstwa w czerwcu 2012 roku (na które powód powołał się w pozwie) zważyć należy, iż uchylenie się od skutków prawnych nastąpiło z naruszeniem przewidzianego terminu (por. też: wyrok SN w sprawie o sygn. II PK 237/12).

Zdaniem Sądu, na tle okoliczności niewątpliwej, iż powód znał treść podpisanej umowy, stosunek pracy niewątpliwie rozwiązał się z upływem okresu na jaki został zawarty tj. z końcem września 2012. Bez znaczenia w tym kontekście pozostaje okoliczność błędnego umieszczenia początkowo zajęć powoda w planie. Dokonał tego pracownik nie posiadający kompetencji do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy. Pozwany w żaden sposób, przez uprawnionych pracowników, czy umocowane organy nie stworzył sytuacji, wskazującej że stosunek pracy zostanie przedłużony. Nie stanowi faktu prawotwórczego okoliczność, przeprowadzenia zajęć 1 października 2012 roku i stawienia się na uczelni tydzień później. Zważyć należy, iż pozwany nie miał świadomości przeprowadzenia tych zajęć, zajęcia nie odbywały się na Sali dydaktycznej, tylko w pokoju profesorskim w którym notabene nikogo już nie było z racji późnej pory i który to pokój nie był zamykany. Zważyć należy, iż do nawiązania stosunku pracy konieczne jest zgodne wyrażenie woli przez obydwie strony stosunku pracy, w przeciwnym razie do zawarcia umowy nie dochodzi. Podmioty reprezentujące pozwanego nie wiedziały o tym że powód faktycznie podjął czynności ukierunkowane na nawiązanie stosunku pracy, tym samym ich wola nie mogła nawet zostać wyrażona per facta concludentia, co przesądza o niezasadności roszczenia o dopuszczenie do pracy, czy ewentualnego roszczenia o przywrócenie do pracy i wynagrodzenia.

Biorąc powyższe pod uwagę, w oparciu o powołane przepisy, w pełni podzielając przytoczone poglądy, powództwo w całości podlegało oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w oparciu o przepis z art. 98 k.p.c. W związku z tym, Sąd mając na uwadze charakter sprawy, niezbędny nakład pracy pełnomocnika pozwanego oraz wartość przedmiotu sporu, rozstrzygnął o kosztach w oparciu o § 11 ust 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348- 1349 – 1800 zł. wynagrodzenie oraz 17 zł. zwrot opłaty skarbowej).

Z tych wszystkich względów, orzeczono jak w sentencji.

Z: 1) (...);

2) (...);

3) (...).