



Sygn. akt I PK 102/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 marca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSA Marek Procek (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa G.M.

przeciwko Wyższej Szkole [...] w [...]

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 marca 2017 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w [...]

z dnia 3 grudnia 2015 r., sygn. akt V Pa .../15,

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. oddala wniosek strony powodowej o zwrot kosztów
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 25 czerwca 2015 r. Sąd Rejonowy w [...] zasądził od
pозwanej Wyższej Szkoły [...] w [...] na rzecz powoda G.M., tytułem wynagrodzenia

za pracę w okresie od września 2013 r. do lutego 2014 r., kwotę w łącznej wysokości 11.832,28 zł, z ustawowymi odsetkami w stosunku rocznym od kwot:

- a) 30,89 zł - 13% od 11 października 2013 r. do dnia 22 grudnia 2014 r. i 8% od dnia 23 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty,
 - b) 1.302,39 zł - 13% od 11 listopada 2013 r. do dnia 22 grudnia 2014 r. i 8% od dnia 23 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty,
 - c) 2.925,44 zł - 13% od 11 grudnia 2013 r. do dnia 22 grudnia 2014 r. i 8% od dnia 22 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty,
 - d) 2.300 zł - 13% od 11 stycznia 2014 r. do dnia 22 grudnia 2014 r. i 8% od dnia 23 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty,
 - e) 2.300 zł - 13% od 11 lutego 2014 r. do dnia 22 grudnia 2014 r. i 8% od dnia 23 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty,
 - f) 2.300 zł - 13% od 11 marca 2014 r. do dnia 22 grudnia 2014 r. i 8% od dnia 23 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty,
 - g) 673,56 zł - 13% od 3 października 2014 r. do dnia 22 grudnia 2014 r. i 8% od dnia 23 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty,
- oddalając powództwo w pozostałej części.

W uzasadnieniu przedstawionego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy wskazał, że bezspornym w sprawie było, iż powód G.M. od 1 października 2007 r. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy w Wyższej Szkole [...] w [...] (poprzednio Wyższej Szkole [...] w [...]) na stanowisku starszego wykładowcy z wygradzeniem 5.000 zł brutto miesięcznie. W dniu 1 października 2009 r. strony zawarły porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę, na podstawie którego określono powodowi roczne *pensum* w ilości 200 godzin zajęć dydaktycznych (wykładów oraz seminariów).

W związku z trudną sytuacją finansową pracodawcy, wynagrodzenie powoda od 1 października 2012 r. zostało zmniejszone do kwoty 4.170 zł brutto miesięcznie, a następnie - w drodze wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 19 czerwca 2013 r. - stawkę wynagrodzenia zasadniczego od dnia 1 października 2013 r. ustalono w wysokości 2.300 zł brutto. Sąd pierwszej instancji wskazał przy tym, że wynagrodzenie często było wypłacane nieterminowo. Pozwany, dokonując przelewów wynagrodzenia na rzecz powoda, oznaczał za

każdym razem miesiąc, za które przekazywana kwota była należna. Powód nie otrzymał w całości wynagrodzenia za wrzesień 2013 r. i październik 2013 r., zaś za miesiące od listopada 2013 r. do lutego 2014 r. zaprzestano całkowicie wypłat. Powód w 2014 r. nie korzystał z urlopu wypoczynkowego. Ponadto, bezspornym również było, że w dniu 30 listopada 2013 r. powód wypowiedział umowę o pracę ze skutkiem na koniec pierwszego semestru roku akademickiego 2013/2014 i stosunek pracy ustał w dniu 28 lutego 2014 r.

Jednocześnie Sąd Rejonowy wskazał, iż pracodawca w pismach z dnia 18 grudnia 2013 r. oraz 3 lutego 2014 r. wezwał powoda do zrealizowania brakującego wymiaru *pensum* do końca pierwszego semestru roku akademickiego 2013/2014, nie przewidując jednak w pierwszym semestrze żadnych zajęć dydaktycznych, które miałby prowadzić powód. Zajęcia z jego udziałem zostały przewidziane na semestr letni.

Według Sądu Rejonowego, spór w niniejszej sprawie dotyczył wyjaśnienia, czy powodowi przysługiwało od pozwanej wynagrodzenie w pełnej wysokości za miesiące semestru zimowego, gdy nie prowadził on zajęć dydaktycznych, a także, czy powodowi przysługuje ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w 2014 r. Ponadto, strona pozwana kwestionowała także zaliczanie przez powoda otrzymywanych wynagrodzeń na poczet zaległości i wiążące się z tym naliczanie odsetek.

Mając powyższe na względzie, Sąd pierwszej instancji, wskazał, iż zgodnie z art. 130 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2012 r., poz. 572), czas pracy nauczyciela akademickiego jest określony zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych. Powyższe unormowanie potwierdza także treść § 39 pkt 1 statutu strony pozwanej. Jak wskazał ten Sąd, wymiar samych zajęć dydaktycznych ze studentami określa ustalone w stosunku rocznym *pensum*.

Odwołując się do poglądów wyrażonych w orzecznictwie, Sąd Rejonowy podniósł, że charakter zawodu nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku naukowo-dydaktycznym wyraża się tym, że chociaż czas jego pracy jest określany zakresem obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych, to tylko część z nich, a konkretnie dydaktyka, jest ujmowana w kategoriach czasu

pracy, zrelatywizowanego do 45 minutowych godzin obliczeniowych. Zakres czynności organizacyjnych, wykonywanych przez nauczycieli akademickich, jest bardzo zróżnicowany. Część powinności organizacyjnych to czynności niezbędne do prowadzenia dydaktyki, ale część z nich jest niezwiązana ściśle z dydaktyką. 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).

Kierując się powyższym, Sąd pierwszej instancji przyjął, iż pozwany błędnie uznał, że powodowi nie należy się wynagrodzenie za czas trwania umowy o pracę, także wówczas, gdy faktycznie nie realizował zajęć dydaktycznych ze studentami, a tym samym nie wykonał oczekiwanego od niego *pensum* w skorygowanym wymiarze 68 godzin.

Powód G. M. twierdził, że zgodnie z zawartą z pozwanym umową, miał on otrzymywać wynagrodzenie w stałej wysokości płatne miesięcznie, co też miało miejsce w poprzedzających latach współpracy. Zaprzeczał temu, aby prosił pracowników uczelni o to, by ustalili mu zajęcia tylko w semestrze letnim. Takie rozwiązanie nie było dla niego zaskoczeniem, gdyż w poprzednich latach także większą część zajęć prowadził latem. Wskazywał więc, że nie miał faktycznej możliwości prowadzenia zajęć ze studentami. Odpierał też zarzuty strony pozwanej jakoby jego celem było uniknięcie pracy. Zeznał, że motywem wypowiedzenia przez niego umowy o pracę była wysokość płacy, propozycja pracy z innej uczelni, a także nieterminowość w wypłatach wynagrodzenia.

Zgodnie zaś z treścią § 3 Uchwały Nr 29/2012 Senatu Wyższej Szkoły [...] w [...] z dnia 25 czerwca 2012 r. podstawą planowania i realizacji zadań dydaktycznych w danym roku akademickim są plany studiów przedłożone przez Kierowników Zakładów i zatwierdzone do realizacji przez Rektora, jak natomiast wynika z zeznań świadka P. K. (koordynatora ds. planów dydaktycznych), zajęcia prowadzone przez powoda w roku akademickim 2013/2014 od początku były zaplanowane na semestr letni. Nie dokonywano żadnych zmian w tym zakresie w trakcie roku. Zdarza się także, że zajęcia są kumulowane w jednym czasie dla

wykładowców, którzy często przyjeżdżają z odległych miejsc. Ostatecznego zatwierdzenia planu dokonuje dziekan na ostatnim zjeździe czerwcowym roku poprzedzającego. Ponadto, z zeznań świadka E. C. (wykładowcy u pozwanego) wynika, że plany zajęć były ustalane zawsze przed rozpoczęciem roku akademickiego. Jej własne zajęcia także zaczynały się w semestrze letnim, otrzymywała uposażenie co miesiąc pomimo tego, że w pierwszym semestrze nie prowadziła żadnych zajęć.

Sąd Rejonowy dał wiarę powyższym zeznaniom świadków, tym bardziej, że strona pozwana wypłacała powodowi cyklicznie wynagrodzenie przez cały wcześniejszy rok akademicki 2012/2013, mimo przesunięcia większości zajęć na jeden semestr.

Zatem - w ocenie Sądu pierwszej instancji - pozwany stosował praktykę ustalania zajęć tylko w jednym semestrze w przypadku wybranych przedmiotów i mimo, że pracownicy nie wykonywali *pensum* w takiej samej ilości w poszczególnych miesiącach, nie byli pozbawiani wynagrodzenia. Te zaś - zgodnie z regulaminem pracy i regulaminem wynagrodzenia - miało być wypłacane co miesiąc z dołu do 10 dnia każdego miesiąca. Sąd Rejonowy przyjął, że powód pozostawał w gotowości do świadczenia pracy przez cały semestr zimowy. Nie mógł zaś odbywać samych zajęć dydaktycznych tylko i wyłącznie z tego powodu, że zajęcia z jego udziałem zostały przewidziane na semestr letni. Stąd też wezwanie powoda do wykonania *pensum*, pismem datowanym na dzień 3 lutego 2014 r., do końca czasu jego zatrudnienia, tj. do 28 lutego 2014 r., bez wskazania dat, miejsca i formy przeprowadzenia zajęć, nie mogło rodzić dla powoda negatywnych skutków.

Mając na względzie przedstawione okoliczności, Sąd Rejonowy uznał, że wynagrodzenie powoda w spornym okresie nie mogło być warunkowane tylko i wyłącznie wykonaniem samego *pensum*, a należało wziąć pod uwagę całokształt jego pracy, zaangażowania i wysiłku, w tym wkład powoda w podnoszenie swoich kwalifikacji, przygotowywanie się do zajęć, czy same dojazdy na uczelnię. Wszystkie te okoliczności, jak podkreśla Sąd Rejonowy, pozwany uwzględniał w poprzednim okresie współpracy, skoro wypłacał powodowi wynagrodzenia za okresy, kiedy powód także nie prowadził zajęć, czyli za miesiące wakacyjne, czy

choćby w niepełnej wysokości za miesiące wrzesień i październik 2013 r., zanim nie dowiedział się o złożonym przez powoda wypowiedzeniu.

Sąd Rejonowy wskazał, że analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że powodowi co do zasady należne jest wynagrodzenie za dochodzony okres od września 2013 r. do końca lutego 2014 r., jednakże w mniejszej niż żądana wysokości. Sąd ten podzielił bowiem stanowisko pozwanego, iż powód niezasadnie dokonywał zaliczenia otrzymywanych wpłat na zaległości wynikające z nieterminowych wypłat wynagrodzeń i dokonywał ich zarachowania na poczet zaległych odsetek.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy uwzględnił żądanie powoda co do wysokości należnego mu wynagrodzenia za poszczególne miesiące z uwzględnieniem wynagrodzenia otrzymanego w miesiącu wrześniu i październiku 2013 r., zgodnie ze złożonym zestawieniem wypłaty wynagrodzenia, potwierdzonym również przez stronę powodową. Stąd też tytułem wynagrodzenia za miesiące wrzesień i październik 2013 r. Sąd Rejonowy zasądził odpowiednio kwoty 30,89 zł i 1.302,39 zł, stanowiące różnice pomiędzy wynagrodzeniem należnym (2.925,44 zł) a wynagrodzeniem wypłaconym. Za pozostałe miesiące: listopad 2013 r., grudzień 2013 r., styczeń 2014 r. i luty 2014 r. Sąd pierwszej instancji zasądził roszczenie w wysokości zgodnej z żądaniem powoda. Ponadto, odwołując się do zapisu w świadectwie pracy, Sąd Rejonowy przyjął, że powód w 2014 r. nie wykorzystał przysługującego mu urlopu wypoczynkowego w wymiarze 6 dni, wskazując przy tym, iż rachunkowe wyliczenie tego świadczenia nie było kwestionowane przez stronę pozwaną.

W apelacji od przedstawionego rozstrzygnięcia strona pozwana zarzuciła Sądowi pierwszej instancji naruszenie:

- art. 80 k.p. w związku z art. 136 oraz art. 111 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. o szkolnictwie wyższym przez błędną wykładnię i przyjęcie, że charakter zawodu nauczyciela akademickiego, przemawia za przyznaniem takiemu pracownikowi wynagrodzenia również za okres, w którym faktycznie żadnych czynności nie wykonuje, ani nie wyraża gotowości świadczenia pracy, kiedy prawidłowa wykładnia przytoczonych przepisów przemawia za przyjęciem, iż tylko realne wypełnianie obowiązków pracowniczych, tj. gotowość do świadczenia

pracy akademickiej, dojazdy na Uczelnię, obecność na Uczelni, przygotowywanie i prowadzenie zajęć dydaktycznych, obecność na dyżurach, prowadzenie egzaminów i kolokwii czy promowanie prac dyplomowych studentów może być traktowane jako świadczenie pracy w myśl przepisów Kodeksu pracy i Ustawy o szkolnictwie wyższym, upoważniające do wynagrodzenia;

- art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji gdy żądanie zapłaty wynagrodzenia za okres semestru zimowego, podczas którego powód w rzeczywistości nie świadczył pracy na rzecz pozwanego jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego oraz podważa zaufanie i lojalność stron umowy o pracę;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów mającej wpływ na wynik sprawy, polegające na dokonaniu pobieżnej i nie wszechstronnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w sposób sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, poprzez dowolne przyjęcie, iż:

- a) powód pozostawał w gotowości do świadczenia pracy przez cały semestr zimowy, podczas gdy brak świadczenia pracy w semestrze zimowym z powodu przesunięcia zajęć na semestr letni na wniosek powoda należy uznawać za brak gotowości świadczenia pracy z przyczyn dotyczących pracownika,

- b) pozwana stosowała praktykę ustalania zajęć tylko w jednym semestrze (semestrze letnim) w przypadku kierunku fizjoterapia, w sytuacji gdy materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, a w szczególności zeznania P. K. oraz E. C. wprost wskazują, iż zajęcia na kierunku prowadzonym przez powoda odbywały się co do zasady w dwóch semestrach, a także iż przeniesienie całości zajęć na jeden semestr nastąpiło do prośbę powoda.

Wyrokiem z dnia 3 grudnia 2015 r. Sąd Okręgowy w [...] oddalił apelację i orzekł o kosztach procesu.

Uzasadniając przedstawione orzeczenie, Sąd drugiej instancji wskazał, iż Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, czyniąc na tej podstawie trafne ustalenia faktyczne co do okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia, które Sąd Okręgowy co do zasady podzielił i przyjął jako własne. W szczególności, Sąd drugiej instancji, odwołując się do normy art. 233 § 1 k.p.c., podniósł, iż Sąd pierwszej instancji nie przekroczył

granic swobodnej oceny dowodów, gdyż jego rozważania, ocenione przez pryzmat zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, nie budzą zastrzeżeń. Wręcz przeciwnie, Sąd Rejonowy w sposób całościowy ocenił materiał dowodowy, wyprowadzając z niego wnioski, które następnie w sposób obszerny uzasadnił.

Odnosząc się zaś do zarzutu naruszenie norm prawa materialnego, Sąd Okręgowy wskazał, iż specyfika pracy nauczyciela akademickiego uwarunkowana jest wymiarem godzin dydaktycznych ustalonych na okres roku akademickiego. Zatrudniony jest zobowiązany do wypracowania tzw. *pensum* dydaktycznego, zaś okresem rozliczeniowym jest okres jednego roku akademickiego. Zgodnie z zaplanowanym harmonogramem na rok akademicki 2013/2014, powód, przypisane mu *pensum* w wymiarze 200 godzin dydaktycznych, miał wypracować w drugim semestrze (letnim, czyli od końca lutego 2014 r. do sesji egzaminacyjnej). Oba harmonogramy - zarówno na semestr zimowy, jak i semestr letni - zostały zatwierdzone przez dziekana wydziału ogólnomedycznego pozwanej. Tak skonstruowany harmonogram został zatwierdzony przez władze uczelni, a zatem o tym, że powód będzie wypracowywał swoje *pensum* dopiero w semestrze letnim uprzednio poinformowani zostali także jego przełożeni. W takiej sytuacji nie ulega wątpliwości, że to pracodawca ponosi wszelkie ryzyko związane z ewentualnym niewywiązaniem się przez pracownika z zaplanowanych założeń, wskutek rozwiązania stosunku pracy.

Zatem – w ocenie Sądu Okręgowego – fakt, iż powód wypowiedział umowę o pracę przed wypracowaniem zaplanowanego *pensum* 200 godzin, nie może pozbawiać go prawa do wypłaty należnego mu wynagrodzenia. Dlatego pracodawca powinien wypłacać powodowi wynagrodzenie w sposób ustalony w regulaminie, czyli co miesiąc z dołu do 10 dnia każdego miesiąca. I nie ma tu ostatecznie znaczenia – jak podnosi Sąd Okręgowy – czy harmonogram na rok akademicki 2013/2014 został ustalony na prośbę powoda, gdyż po zatwierdzeniu harmonogramu przez przełożonych, gdyż ryzyko ewentualnego rozwiązania stosunku pracy przed wypracowaniem założenia obciąża pracodawcę. Sąd drugiej instancji zauważył przy tym, iż z zapisów przyjętych w regulaminie pracy pozwanej oraz z przyjętej i stosowanej u pozwanej praktyki wynika, że w okresie zatrudnienia poprzedzającym spór powód G.M. otrzymywał wynagrodzenie w semestrze

zimowym pomimo, że przypisane mu *pensum* miał realizować dopiero w semestrze letnim. Również świadek E. C., znajdując się w niemal analogicznej sytuacji jak powód (także miała rozpisane *pensum* godzinowe dopiero na semestr letni), także otrzymywała wynagrodzenie w miesiącach przypadających na semestr zimowy. Z kolei świadek P. K. (koordynator ds. planów dydaktycznych u pozwanego) zeznał, że układając plan na dany rok akademicki, nie ma obowiązku informowania księgowości o indywidualnych planach realizacji godzin dydaktycznych poszczególnych nauczycieli. Osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę - a zatem również powód - rozliczane są w skali roku. Tym samym powoda nie obowiązywały rozliczenia miesięczne ani semestralne, co oznacza, iż plan realizacji *pensum* był oderwany od wypłaty wynagrodzenia miesięcznego.

W tym kontekście - zdaniem Sądu Okręgowego - pisemne wezwanie powoda z dnia 3 lutego 2014 r. do wykonania *pensum* do końca okresu zatrudnienia, czyli do dnia 28 lutego 2014 r., nie mogło w sposób skuteczny zobowiązać go do wywiązania się z przypisanego mu *pensum*. Skoro bowiem czas, miejsce i forma prowadzenia zajęć nauczyciela akademickiego wynika z zaplanowanego na dany rok akademicki harmonogramu, zaś wszystkie zajęcia prowadzone przez powoda zostały przeniesione na semestr letni, to nie miał on faktycznej możliwości wywiązania się z pisemnego zobowiązania pracodawcy. Sąd drugiej instancji zauważył przy tym, iż władze uczelni nie zabiegały o naniesienie niezbędnych zmian w oficjalnym harmonogramie na rok akademicki 2013/2014, z zamiarem umożliwienia powodowi realizacji godzin dydaktycznych.

Sąd drugiej instancji zauważył również, że w uzasadnieniu zarzutów wniesionej apelacji, skarżący bardzo szeroko omówił orzecznictwo dotyczące pozostawiania pracownika w gotowości do świadczenia pracy oraz kiedy pracownikowi należy się za to wynagrodzenie. W ocenie tegoż Sądu, wywody te nie dotyczą istoty sprawy, albowiem specyfika pracy nauczyciela akademickiego, w kontekście konieczności rozdysponowania przypisanego każdemu z nauczycieli *pensum*, wymusza nieco odmienne niż zaprezentował skarżący, pojmowanie „pozostawiania w gotowości do pracy”, o czym była już mowa wyżej.

Ponadto, według Sądu drugiej instancji nie zasługuje na akceptację zarzut naruszenia art. 8 k.p. Nie można bowiem przyznać racji skarżącemu, jakoby w

zaistniałych okolicznościach faktycznych wypłata powodowi wynagrodzenia za pracę mogła w jakiś sposób godzić w zasady współżycia społecznego bądź podważać zaufanie i lojalność stron umowy o pracę. W niniejszej sprawie jest wręcz odwrotnie, niż prezentuje to strona pozwana. Stosownie do art. 13 k.p. pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Tym samym, sprzeczne z zasadami współżycia społecznego pozostawałoby pozbawienie powoda prawa do wynagrodzenia, za czas do rozwiązania umowy. Dlatego też, mając na uwadze całokształt okoliczności przedstawionych wyżej, powód nie dopuścił się zachowania, do którego w świetle prawa nie byłby uprawniony.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w [...] z dnia 3 grudnia 2015 r. strona pozwana oparła na następujących podstawach:

I. naruszenia prawa materialnego, a mianowicie:

1) art. 354 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na oddaleniu apelacji pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w [...] z 25 czerwca 2015 r. zasądzającego od pozwanego na rzecz powoda:

a) w pkt I b) kwoty w wysokości 1.302,39 zł mającej stanowić różnicę pomiędzy wynagrodzeniem wypłaconym (1.623,05 zł) a wynagrodzeniem należnym w ocenie Sądu (2.925,44 zł);

b) w pkt I c) kwoty w wysokości 2.925,44 zł mającej stanowić zaległe wynagrodzenie,

- podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego, a przede wszystkim prawidłowo poczynionych ustaleń Sądu pierwszej i drugiej instancji wynika, że wynagrodzenie z dniem 1 października 2013 r. wynosiło 2.300 zł brutto (1.623,05 zł netto), co oznacza, że zostało ono zawyżone w wydanych orzeczeniach za miesiące październik i listopad odpowiednio o 1.302,39 zł oraz 625,44 zł;

2) art. 80 k.p. w związku z art. 136 ust. 1 i art. 111 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. o szkolnictwie wyższym w zw. z § 11 ust. 3 lit. d regulaminu pracy Wyższej Szkoły [...] w [...] przez ich błędną wykładnię polegające na uznaniu, że w niniejszej sprawie brak jest przesłanek uzasadniających niewypłacenie powodowi wynagrodzenia za poszczególne miesiące semestru zimowego 2013 r. i 2014 r.,

podczas gdy wynagrodzenie przysługuje za pracę rzeczywiście wykonaną; za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia jedynie wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią, a świetle ustalonych przez Sądy obu instancji okoliczności faktycznych, wynika, że powód nie wykonał, w ciągu okresu rozliczeniowego, jakim jest rok akademicki, wszystkich godzin *pensum* do wypracowania których był zobowiązany, a nadto w okresie będącym przedmiotem roszczeń nawet nie przebywał w uczelni, ani nie wykonywał obowiązków pracownika dydaktycznego określonych w art. 111 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym, tym samym powód nie wykonywał jakiejkolwiek pracy, a zatem wynagrodzenie za okres od września 2013 r. do końca lutego 2014 r. nie przysługiwało mu.

II. Naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 378 § 1 k.p.c. poprzez oddalenie apelacji pozwanej i nierozważenie możliwości naruszenia prawa materialnego przez Sąd pierwszej instancji polegającego na wydaniu orzeczenia zasądzającego na rzecz powoda od pozwanego kwot wynagrodzenia zawyżonych zgodnie z argumentacją wskazaną w pkt I ppkt 1) niniejszej skargi.

Powołując się na przedstawione wyżej podstawy, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w [...] oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

1. Na wstępie należy przypomnieć, że zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw. Jest więc związany granicami skargi kasacyjnej wyznaczonymi jej podstawami, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Sąd Najwyższy nie jest bowiem uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego (przepisu) dotyczy podstawa

skargi. Skarga kasacyjna, zgodnie z art. 398¹ § 1 k.p.c., może być oparta na naruszeniu prawa materialnego przez błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie oraz na naruszeniu przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Sąd Najwyższy, który kontroluje wyłącznie kwestie prawne, związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku. Zgodnie zaś z treścią art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być więc zarzuty dotyczące ustalenia faktów i oceny dowodów. Sąd Najwyższy nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy może zatem skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono. Zgodnie z utrwalonym poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą i wyjaśnieniem, na czym naruszenie to polegało (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2016 r., I PK 273/16).

2. Bezzasadny jest zarzut podniesiony w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia przepisów postępowania oraz materialnoprawny zarzut naruszenia art. 354 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Według bowiem przywołanego przez skarżącego art. 378 § 1 k.p.c., Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Zgodnie zaś utrwalonym poglądem Sądu Najwyższego, ustanowiony w tym przepisie obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji oznacza zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice oraz nakaz rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków, przy czym rozpoznając sprawę na skutek apelacji sąd drugiej instancji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego (por. wyroki z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 38/09, oraz z dnia 25 listopada 2015 r., IV CSK 55/15).

Podkreślić zatem należy, iż w zakresie w jakim skarżący upatruje naruszenia przez Sąd Okręgowy przepisu art. 378 § 1 k.p.c., zagadnienie wysokości należnego i niewypłaconego powodowi wynagrodzenia za wrzesień i październik 2013 r. jest kwestią faktów, a nie prawa. Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu swojego wyroku jednoznacznie wskazał, iż w spornym okresie wynagrodzenie należne powodowi od pozwanej wyniosło 2.925,44 zł. Pozwana w apelacji nie podważała tych ustaleń.

Co oczywiste, nie może tego czynić (z powołaniem się na art. 378 § 1 k.p.c. lub art. 354 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.) również w postępowaniu kasacyjnym. Jedynie na marginesie można zauważyć, że wynagrodzenie należne (najczęściej złożone z kilku składników) może przewyższać wynagrodzenie zasadnicze.

3. Nie zasługuje również na uwzględnienie materialnoprawny zarzut naruszenia art. 80 k.p. w związku z art. 136 ust. 1 i art. 111 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. o szkolnictwie wyższym w związku z § 11 ust. 3 lit. d regulaminu pracy Wyższej Szkoły [...] w [...] przez ich błędną wykładnię.

Naruszenie prawa materialnego będące następstwem błędnej wykładni polega bowiem na mylnym rozumieniu treści zastosowanego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2012 r., IV CSK 91/12). Trzeba zatem wskazać, iż nie ulega wątpliwości, że w okresie objętym sporem stosunek pracy istniejący pomiędzy powodem (nauczycielem akademickim) i strona pozwaną (uczelnią wyższą) regulowany był przepisami ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2012 r., poz. 572; dalej jako p.s.w.).

Zatem, zgodnie z art. 130 ust. 1 w związku z art. 111 p.s.w., 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) Skoro zatem, 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). *Pensum* dydaktyczne (jako jedyna przesłanka) nie wyznacza również prawa do wynagrodzenia. Jak trafnie podnosi bowiem Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 25 maja 2010 r., I PZP 4/10, *pensum* dydaktyczne nauczyciela akademickiego ustalane jest dla okresu rozliczeniowego wynoszącego rok akademicki, zaś wynagrodzenie nauczyciela akademickiego obejmuje nie tylko wynagrodzenie za godziny dydaktyczne przepracowane w ramach *pensum* ale obejmuje także wykonywanie obowiązków naukowych i organizacyjnych. Tak więc, jak wskazuje Sąd Najwyższy w powołanej uchwale, *nauczyciel zatrudniony na część roku akademickiego, który w okresie zatrudnienia wykona pensum dydaktyczne, w związku z ustaniem zatrudnienia nie będzie otrzymywał wynagrodzenia w pozostałej części roku akademickiego, ale nie będzie też miał żadnych obowiązków w stosunku do pracodawcy. Natomiast 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*. Powyższe rozważania należy uzupełnić o tezę, stwierdzającą, 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, przypadłoby na okres po ustaniu zatrudnienia.

Mając powyższe na uwadze, nie można w sposób zasadny twierdzić, że zaprezentowana przez Sąd drugiej instancji wykładnia przepisów prawa materialnego naruszała przytoczone reguły. Sądy obu instancji, ustaliły, iż powód w okresie objętym sporem wykonywał opisane obowiązki naukowe i organizacyjne, strona pozwana skupiła zaś całą aktywność procesową na wykazaniu, chybionej w realiach niniejszego sporu tezy, że powód nie wykonał *pensum* dydaktycznego, warunkującego wypłatę wynagrodzenia.

Konkludując, Sąd Najwyższy uznał skargę kasacyjną pozwanej za pozbawioną uzasadnionych podstaw i na mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł o jej oddaleniu.

Jednocześnie Sąd Najwyższy oddalił wniosek przeciwnika procesowego o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, ponieważ odpowiedź na skargę kasacyjną została wniesiona po terminie, określonym w art. 398⁷ § 1 k.p.c. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że nie stanowi odpowiedzi na skargę tak nazwane pismo procesowe, wniesione po upływie ustawowego terminu do dokonania tej czynności. W konsekwencji, nie wywołuje ono skutków w zakresie zawartego w nim wniosku o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu skargowym, obejmujących sporządzenie i wniesienie odpowiedzi na skargę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2002 r., IV CKN 1071/00; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2003 r., V CKN 1733/00; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2003 r., IV CKN 113/01; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2014 r., III SK 38/13 oraz postanowienie Sądu najwyższego z dnia 12 listopada 2014 r., II CNP 35/14).

kc