

Sygn. akt **IV P 29/16**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 sierpnia 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Ławnicy: U. P., M. B.

Protokolant: Małgorzata Weres

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 sierpnia 2016 r. we W.

sprawy z powództwa J. H.

przeciwko Uniwersytetowi Medycznemu im. P. Śl. we W.

o ustalenie, przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, przywrócenie warsztatu pracy i pozostałych warunków pracy

I. ustala, że łącząca powoda J. H. ze stroną pozwaną Uniwersytetem Medycznym im. P. Śl. we W. umowa o pracę zawarta w dniu 01.10.2015r. stanowi umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony;

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. umarza postępowanie w zakresie w jakim powód cofnął pozew;

IV. nie obciąża stron kosztami postępowania w sprawie.

UZASADNIENIE

Powód J. H. pozwem wniesionym w dniu 11 stycznia 2016r. (data stempla pocztowego, k. 14), skierowanym przeciwko Uniwersytetowi Medycznemu im. P. we W., domagał się:

- ustalenia istnienia pomiędzy nim a stroną pozwaną stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, począwszy od dnia 1 października 2015r.,
- przywrócenia do pracy na stanowisku starszego wykładowcy, na warunkach określonych w umowie o pracę z dnia 1 października 2015r.,

oraz zasądzenia od pozwanego kosztów procesu, według norm przepisanych.

W treści uzasadnienia powód podniósł, że w dniu 30 września 2011r. zawarł ze stroną pozwaną umowę o pracę do wykonywania określonych zadań na okres od dnia 1 października 2011r. do dnia 30 września 2012r., na mocy której miał świadczyć pracę na stanowisku starszego wykładowcy. Kolejno wskazał, że w dniu 1 października 2012r. strony podpisały umowę o pracę na czas określony, tj. od dnia 1 października 2012r. do dnia 30 września 2015r., w ramach której miał pracować ponownie na stanowisku starszego wykładowcy. Podał, że w dniu 1 października 2015r. strony zawały kolejną umowę o pracę na czas określony, tj. od 1 października 2015r. do 31 grudnia 2015r., zgodnie z którą w dalszym ciągu miał świadczyć pracę na stanowisku starszego wykładowcy. Podniósł dalej, że pismem z dnia 9 grudnia 2015r. zwrócił się do strony pozwanej z prośbą o konwalidację postanowień umowy o pracę z dnia 1 października

2015r. poprzez skorygowanie zapisu dotyczącego jej trwania wskazując, że zawarta umowa o pracę stanowiła umowę o pracę na czas nieokreślony. Powód zaznaczył, iż w treści w/w pisma wskazał, że zgodnie z obowiązującymi przepisami umowa powinna zostać zawarta na czas nieokreślony, gdyż zawarcie z pracownikiem trzeciej umowy o pracę na czas określony, przekształca tę umowę w umowę na czas nieokreślony, jeśli strony uprzednio zawarły następujące bezpośrednio po sobie dwie umowy zawarte na czas określony oraz jeśli przerwa pomiędzy rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy nie przekroczyła 1 miesiąca. Powód podniósł, iż w odpowiedzi na powyższe pismo strona pozwana wskazała, że umowa na czas wykonywania określonych zadań z dnia 30 września 2011r. nie jest tożsama z umową o pracę na czas określony, wobec czego odmówiła konwalidacji umowy o pracę z dnia 1 października 2015r.

Wskazując na powyższe powód argumentował, że przedstawiony stan faktyczny czyni żądanie pozwu zasadnym, a to wobec tego, że umowa nazwana przez strony umową do wykonywania określonych zadań od dnia 1 października 2011r. do dnia 30 września 2012r., stanowiła wyłącznie próbę obejścia przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, gdyż na jej podstawie wykonywał te same zadania co w pozostałym okresie. Podkreślił, że przyjąć należy, iż zawarta została trzecia umowa o pracę, która na podstawie art. 25¹ k.p. winna być traktowana jako umowa o pracę na czas nieokreślony. Wskazał, że w tej sytuacji oczywiste jest istnienie po jego stronie interesu prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c., gdyż ustalenie to będzie miało bezpośredni wpływ na szereg jego uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, w tym w szczególności na zagwarantowany okres wypowiedzenia. Dodatkowo powód podniósł, iż w świetle prawa wspólnotowego umowa zawarta w celu wykonania określonych zadań mieści się w ramach definicji umowy o pracę na czas określony. Zgodnie bowiem

z definicją pracownika zatrudnionego na czas określony, zawartą w klauzuli 3 porozumienia ramowego dotyczącego pracy na czas określony – jest to osoba, która zawarła umowę o pracę lub stosunek pracy bezpośrednio między pracodawcą a pracownikiem, jeśli zakończenie ich jest określone spełnieniem warunków obiektywnych, np. nadejście terminu, ukończenie określonej pracy lub zajście określonego zdarzenia. Taka sama definicja, jak podał, jest sformułowana w art. 1 ust. 1 dyrektywy Rady 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991r. uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy. Powód zaznaczył, iż obowiązek wykładni prawa krajowego zgodnej z prawem wspólnotowym wypływającym z art. 291 (...), zmusza do rozszerzonej wykładni pojęcia umów na czas określony, dla przeciwdziałania nadużywaniu tych umów, co stanowi zasadniczy cel dyrektywy 99/70/WE. Nadto powód podniósł, że przepisem art. 25¹ k.p. objęte są umowy zawarte po raz trzeci na czas określony z tym samym pracownikiem, niezależnie od tego, czy warunki określone w tej umowie są identyczne z warunkami na jakich poprzednio był zatrudniony pracownik, bowiem istotna jest tożsamość rodzaju umowy, a nie warunków pracy stanowiącej przedmiot umów. Kończąc powód podał, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2005 r. II PK 77/05 w/w artykuł stosuje się także do zatrudnienia nauczyciela akademickiego.

W piśmie procesowym z dnia 31 marca 2016r. i na rozprawie w dniu 7 kwietnia 2016r., powód zmienił żądanie pozwu w ten sposób, że cofnął pozew w zakresie żądania ustalenia istnienia pomiędzy nim a stroną pozwaną stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, począwszy od dnia 1 października 2015r. i w zakresie żądania przywrócenia do pracy a dodatkowo wniósł o zasądzenie od strony pozwanej kwoty 15.300zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres od dnia

1 stycznia 2016r. do dnia 31 marca 2016r., przywrócenie warsztatu pracy nie gorszego niż ten, którym dysponował w okresie umowy nawiązanej w dniu 1 października 2015r.

(tj. komputer przenośny i komputer do obliczeń) i przywrócenie pozostałych warunków pracy (tj. praw socjalnych i karty bibliotecznej).

W piśmie procesowym z dnia 13 kwietnia 2016r. oraz na rozprawie w dniu 28 czerwca 2016r. powód po raz kolejny sprecyzował żądanie pozwu w ten sposób, że wniósł o:

1) ustalenie istnienia stosunku pracy zawartego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony począwszy od dnia 1 października 2015r.,

2) zasądzenie od strony pozwanej kwoty 15.390 zł z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w okresie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia 31 marca 2016r.,

3) przywrócenie warsztatu pracy nie gorszego niż ten, którym dysponował w okresie umowy nawiązanej w dniu 1 października 2015r., tj. wyposażenia go w następujące sprzęty:

- komputer pracy ciągłej (do obliczeń) – F. (...), oznaczenie producenta: E 0910 (...) 41 PL, rozbudowany do 32 GB RAM, procesor I 7, Dysk 1 TB, port e-sata, monitor panoramiczny A. (...) °,
- laptop D. (...), 8GB RAM, procesor I 7, dysk 750 GB,

4) przywrócenie pozostałych warunków pracy (tj. konto e-mail, karta biblioteczna, świadczenia socjalne).

Jednocześnie powód cofnął żądanie w zakresie żądania przywrócenia do pracy u strony pozwanej.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa według norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania podała, że zawarła z powodem ugodę, na mocy której powód został przywrócony do pracy na uprzednich warunkach ze skutkiem na dzień 1 stycznia 2016r. Jednocześnie zaznaczyła, że w treści ugody (§ 5 ugody) powód oświadczył, że jej zawarcie wyczerpuje wszelkie wzajemne roszczenia pomiędzy stronami mogące istnieć na dzień zawarcia ugody. Podała, że w/w uгода została zrealizowana, gdyż powód od dnia 14 marca 2016r. podjął swoje czynności nauczyciela akademickiego, wypłacono mu należne wynagrodzenie za pracę od 14 marca 2016r. oraz wynagrodzenie za kwiecień a nadto przywrócono mu wszelkie uprawnienia pracownicze.

Na rozprawie w dniu 28 czerwca 2016r. strona pozwana podtrzymała żądanie oddalenia powództwa a jednocześnie wyraziła zgodę na cofnięcie żądania pozwu w zakresie żądania przywrócenia do pracy.

Sąd ustalił stan faktyczny:

Powód J. H. został zatrudniony u strony pozwanej (wówczas: Akademia Medyczna im. (...) we W.) na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 30 września 2011r., do wykonywania określonych zadań, na okres od dnia 1 października 2011r. do dnia 30 września 2012r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku starszego wykładowcy.

Na mocy powyższej umowy o pracę powodowi powierzono obowiązki nauczyciela akademickiego w Katedrze i Zakładzie (...) na Wydziale Farmaceutycznym.

Następnie, tj. w dniu 1 października 2012r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony, tj. na okres od dnia 1 października 2012r. do dnia 30 września 2015r., na mocy której powód świadczył pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, ponownie na stanowisku starszego wykładowcy w Katedrze i Zakładzie (...) na Wydziale Farmaceutycznym.

W dniu 1 października 2015r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony, tj. na okres od dnia 1 października 2015r. do dnia 31 grudnia 2015r., zgodnie z którą powód świadczył pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, ponownie na stanowisku starszego wykładowcy w katedrze i Zakładzie (...) na Wydziale Farmaceutycznym.

W okresie całego zatrudnienia u strony pozwanej, tj. od dnia 30 września 2011r. powód miał przydzielone i wykonywał te same obowiązki.

Dowód: - umowa o pracę do wykonywania określonych zadań z dnia 30 września 2011r., k. 5

- umowę o pracę na czas określony z dnia 1 października 2012r., k. 7,
- umowę o pracę na czas określony z dnia 01 października 2015r., k. 9,
- świadectwo pracy z dnia 30 września 2012r., k.6,
- świadectwo pracy z dnia 1 października 2015r., k. 8,
- świadectwo pracy z dnia 1 października 2015r., k. 10,
- przesłuchanie powoda, k. 46-49,

Pismem datowanym na dzień 9 grudnia 2015r. powód zwrócił się do strony pozwanej z prośbą o konwalidację postanowień umowy o pracę z dnia 1 października 2015r. poprzez skorygowanie zapisu dotyczącego jej trwania. W treści pisma powód wskazał, iż w/w umowa zgodnie z przepisami kodeksu pracy powinna stanowić umowę o pracę na czas nieokreślony.

W odpowiedzi na w/w pismo powoda, strona pozwana wskazała, że kodeks pracy w treści art. 25¹ § 1 wymienia umowę na czas wykonywania określonej pracy jako odrębny rodzaj umowy o pracę, która nie jest tożsama z umową na czas określony. Wobec powyższego pozwana podała, że prośba powoda o uznanie umowy zawartej w dniu 1 października 2015r. za umowę o pracę na czas nieokreślony jest niezasadna.

Dowód: - pismo powoda z dnia 9 grudnia 2015r., k. 11,

- odpowiedź strony pozwanej z dnia 22 grudnia 2015 r., k. 12,
- przesłuchanie powoda, k. 46-49,

W związku z upływem terminu obowiązywania umowy o pracę zawartej w dniu 1 października 2015r. na czas określony, tj. na okres do dnia 31 grudnia 2015r., strona pozwana zobowiązała powoda do zwrotu elektronicznego identyfikatora umożliwiającego dostęp do pomieszczeń, w których powód wykonywał pracę.

Z uwagi na powyższe powód w dniu 31 grudnia 2015r. o godzinie 12:00 opuścił swoje stanowisko pracy, zwrócił identyfikator i zabrał rzeczy.

Od kolejnego dnia powód nie wykonywał pracy nie mając dostępu do miejsca pracy.

W okresie pomiędzy 1 stycznia 2016r. a 13 marca 2016r. powód nie stawiał się w pracy i nie zgłaszał pracodawcy gotowości do pracy.

Jednocześnie strona pozwana wyrejestrowała powoda, począwszy od dnia 1 stycznia 2016r., z ubezpieczeń społecznych i wypłaciła powodowi ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2015, za 22 dni robocze.

Dowód: - wyrejestrowanie z ubezpieczeń, w kopii akt osobowych powoda

- pismo w sprawie przyznania ekwiwalentu, w kopii akt osobowych powoda
- przesłuchanie powoda, k. 46-49,

W dniu 11 marca 2016r. strony zawarły ugodę pozasądową, zgodnie z którą:

- strona pozwana uznała za uzasadnione roszczenie powoda o ustalenie, że z dniem 1 października 2015r. nawiązał się pomiędzy stronami stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (§ 1 ugody),
- strona pozwana przywróciła powoda do pracy na stanowisku starszego wykładowcy ze skutkiem na dzień 1 stycznia 2016r., przy czym uzgodniono, że powód podejmie pracę od dnia 14 marca 2015r. (§ 2 ugody),
- strona pozwana zobowiązała się przywrócić powodowi w ciągu 5 dni od zawarcia ugody warsztat pracy nie gorszy niż ten, którym powód dysponował w okresie umowy nawiązanej od dnia 1 października 2015r. (§ 3 ugody),
- powód zobowiązał się w ciągu 5 dni od zawarcia ugody cofnąć pozew z dnia 11 stycznia 2016r. wniesiony do Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieście – IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (§ 4 ugody).

Jednocześnie w treści § 5 ugody strony ustaliły, że zrealizowanie niniejszej ugody wyczerpuje wszelkie wzajemne roszczenia pomiędzy stronami mogące istnieć na dzień jej zawarcia.

Projekt ugody powód otrzymał około 8-9 marca 2016r. i miał możliwość zapoznania się z jego treścią.

Podpisanie ugody poprzedziły rozmowy stron, w wyniku których do treści pierwotnego tekstu ugody dopisano, na wniosek powoda, ustalenia zawarte w § 3 ugody, które dotyczyły – według oczekiwań powoda – przyznania mu tego samego komputera, posiadającego to samo oprogramowanie.

W trakcie rozmów powód zwracał się do strony pozwanej o wypłatę wynagrodzenia za okres niewykonywania pracy jednak uzyskał informację, że za ten okres nie należy mu się wynagrodzenie za pracę.

Dowód: - ugoda pozasądowa, k. 19

- przesłuchanie powoda, k. 46-49,

Zgodnie z treścią zawartej ugody strona pozwana przywróciła powoda do pracy na uprzednio zajmowanym stanowisku – starszego wykładowcy.

Po powrocie do pracy powód nie otrzymał tego samego komputera, na którym uprzednio wykonywał swoje obowiązki.

Od dnia 14 marca 2016r. powód ponownie świadczy pracę u strony pozwanej na stanowisku starszego wykładowcy.

Tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 14 marca 2016r. do 31 marca 2016r. strona pozwana wypłaciła powodowi kwotę 3.031,37 zł brutto.

Dowód: - przesłuchanie powoda, k. 46-49,

- zaświadczenie strony pozwanej z dnia 11 kwietnia 2016r., k. 39

Należne powodowi wynagrodzenie za pracę, w przypadku wykonywania pracy, wynosiło:

- 5.130 zł brutto - za styczeń 2016 roku,
- 5.130 zł brutto – za luty 2016 roku,
- 2.098,63zł brutto – za okres od 1 – 13 marca 2016r.

Strona pozwana nie wypłaciła powodowi wynagrodzenia za pracę za okres od

1 stycznia 2016r. do 13 marca 2016r.

Dowód: - hipotetyczne wyliczenie należności powoda z tytułu wynagrodzenia, k. 58

- przesłuchanie powoda, k. 46-49,

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało uwzględnieniu jedynie w części.

W toku niniejszego postępowania powód po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy łączącego go ze stroną pozwaną zawartego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony począwszy od dnia

1 października 2015r., zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres od

dnia 1 stycznia 2016r. do dnia 31 marca 2016r., przywrócenia warsztatu pracy i warunków pracy w zakresie: wyposażenia stanowiska w komputery, przyznania karty bibliotecznej, konta e-mail i świadczeń socjalnych.

Strona pozwana domagała się oddalenia powództwa w całości powołując się na fakt zawarcia ugody pozasądowej i realizacji jej postanowień.

Z uwagi na zakres żądań stron postępowania w pierwszej kolejności należało odnieść się do oceny charakteru i skutków zawartej w dniu 11 marca 2016r. przez strony postępowania ugody pozasądowej i jej wpływu na postępowanie sądowe.

W pierwszej kolejności podkreślenia wymaga, iż ugoda pozasądowa stanowi de facto ugodę w rozumieniu art. 917 k.c., zgodnie z którym przez ugodę strony czynią sobie wzajemne ustępstwa w zakresie istniejącego między nimi stosunku prawnego w tym celu, aby uchylić niepewność co do roszczeń wynikających z tego stosunku lub zapewnić ich wykonanie albo by uchylić spór istniejący lub mogący powstać.

Zawarcie ugody pozasądowej, odmiennie niż ma to miejsce w przypadku ugody sądowej, nie skutkuje jednak uznaniem, że wydanie wyroku staje się zbędne w rozumieniu przepisu art. 355 k.p.c. Brak jest bowiem podstaw do przyjęcia, że zostaje osiągnięty cel postępowania sądowego, jakim jest stanowcze rozstrzygnięcie o prawach lub obowiązkach stron, w przypadku zawarcia ugody pozasądowej czy też zrzeczenia się roszczenia, gdy powód nie cofa pozwu i nadal popiera dotychczasowe powództwo. W takich wypadkach jak wskazał Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 26 lutego 2014r. w sprawie III CZP 119/13 sąd powinien rozstrzygnąć sprawę wyrokiem.

Uwzględniając powyższe okoliczności podkreślenia wymaga, iż powód w toku niniejszego postępowania cofnął pozew wyłącznie w zakresie żądania przywrócenia do pracy u strony pozwanej, na co strona pozwana wyraziła zgodę.

Uwzględniając powyższe, na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 i § 4 k.p.c. oraz art. 469 k.p.c. Sąd umorzył postępowanie w zakresie w jakim powód cofnął pozew, uznając, że cofnięcie nie jest sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego, nie zmierza do obejścia prawa, a przy tym nie narusza słusznego interesu powoda.; punkt III wyroku.

Dokonując oceny zasadności żądania pozwu zaznaczyć należy, że stan faktyczny niniejszej sprawy był w zasadzie bezsporny. Dokonując ustaleń faktycznych Sąd oparł się w szczególności na dokumentacji akt osobowych powoda, umowach o pracę i świadectwa pracy powoda, piśmie powoda z dnia 9 grudnia 2015r., odpowiedzi strony pozwanej z dnia 22 grudnia 2015r., ugodzie pozasądowej i zaświadczeniach strony pozwanej o wypłacie wynagrodzenia powoda i hipotetycznej wysokości wynagrodzenia za okres od 1 stycznia 2016r. do 13 marca 2016r. dając im wiarę bowiem żadna ze stron w toku procesu skutecznie nie podważyła ich wiarygodności i autentyczności. Nadto Sąd oparł się na dowodzie z przesłuchania powoda a to wobec tego, że zeznania powoda były spójne, logiczne i rzeczowe, a przez to stanowiły wiarygodny dowód w sprawie.

Odnosząc się do kwestii ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zważyć należy, że podstawa prawna żądania ustalenia stosunku pracy wynika z treści art. 189 k.p.c., który stanowi, że „powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny”.

W doktrynie i judykaturze zgodnie uznaje się, że w przypadku zaistnienia sporu, co do treści umowy lub rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego była świadczona praca, pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie rodzaju i treści umowy właśnie w oparciu o treść art. 189 k.p.c.

W niniejszej sprawie, w ocenie Sądu, interes powoda w ustaleniu istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony sprowadza się przede wszystkim do szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy jaka przysługuje pracownikowi zatrudnionemu na czas nieokreślony, w tym w szczególności dotycząca wymogu podania w wypowiedzeniu przyczyny, która uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę.

Jak wynika z treści art. 17 ustawy z dnia 25 czerwca 2015r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015 r. poz. 1220), która weszła w życie z dniem 22 lutego 2016r., do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wygaśnięcia umowy o pracę stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane, rozwiązane bez wypowiedzenia albo wygasły przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

Zgodnie z art. 25¹ § 1 k.p., w brzmieniu obowiązującym przed dniem 22 lutego 2016r., zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.

Jak wynika przy tym z treści regulacji art. 25¹ § 3 k.p. powołany przepis § 1 nie dotyczy umów o pracę na czas określony zawartych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy (punkt 1) oraz w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie (punkt 2).

Odnosząc powyższe regulacje do stanu faktycznego sprawy podkreślenia wymaga, że powód począwszy od dnia 1 października 2011r. pozostawał w zatrudnieniu u strony pozwanej, przy czym jego zatrudnienie następowało w tym okresie na podstawie trzech kolejno zawieranych, na następujące po sobie okresy, umów na czas określony bowiem również umowę zawartą w dniu 30 września 2011r., do wykonywania określonych zadań, na okres od dnia 1 października 2011r. do dnia 30 września 2012r., uznać należy – w ocenie Sądu – de facto za umowę zawartą na czas określony.

Wprawdzie pozornie wydawać by się mogło, iż z uwagi na okoliczność zawarcia przez strony umowy do wykonywania określonych zadań, treść przepisu 25¹ § 1 k.p. do niniejszej sprawy nie znajduje zastosowania, niemniej jednak pogląd ten nie znajduje uzasadnienia w realiach niniejszej sprawy.

Wyjaśnienia wymaga bowiem charakter prawny umowy do wykonywania określonych zadań zawartej w dniu 30 września 2011r., z której treści jednoznacznie wynika, że powód został zatrudniony u strony pozwanej do wykonywania określonych zadań, w okresie od dnia 1 października 2011r. do dnia 30 września 2012r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku starszego wykładowcy. Co istotniejsze na mocy powyższej umowy o pracę powodowi powierzono obowiązki nauczyciela akademickiego w Katedrze i Zakładzie (...) na Wydziale Farmaceutycznym.

Zauważyć przy tym należy, iż umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy tym różnią się od umów na czas określony, że zawierane są na okresy, które kończą się z chwilą wykonania przewidzianych w tych umowach prac (robót), nie mogą natomiast określać daty do której umowa miałaby trwać. Ustanie bowiem umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy uzależnione jest od zdarzenia przyszłego w postaci zakończenia określonego przedsięwzięcia.

Z powyższego wynika, że wbrew nazwie umowy z dnia 30 września 2011r. umowa ta nie może być kwalifikowana jako umowa na czas wykonania określonej pracy, gdyż niewątpliwie ma cechy umowy o pracę na czas określony – zawarta jest do końca okresu ustalonego kalendarzowo nie zaś na okres wykonania określonej pracy, osiągnięcia określonego rezultatu.

Nadto podkreślenia wymaga, że w okresie całego zatrudnienia u strony pozwanej, powód świadczył pracę na tym samym stanowisku – starszego wykładowcy oraz miał przydzielone te same obowiązki. Co istotne powyższa okoliczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Wobec tego, nie może budzić żadnych wątpliwości fakt, iż strony bezpośrednio po sobie zawarły trzy umowy o pracę na czas określony, zatem do ostatniej umowy o pracę z dnia 1 października 2015r. znajduje zastosowanie art. 25¹ § 1 k.p., co oznacza, że umowa ta ulega przekształceniu w umowę o pracę na czas nieokreślony, czego zresztą ostatecznie strona pozwana nie zakwestionowała dając temu wyraz w treści § 1 ugody pozasądowej z dnia 11 marca 2016r., w którym uznała roszczenie powoda w tym zakresie.

Mając powyższe na względzie Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku i ustalił, że łącząca powoda ze stroną pozwaną umowa o pracę zawarta w dniu 1 października 2015r. stanowi umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Odnosząc się w dalszej części do żądania zasądzenia od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy podkreślenia wymaga, iż w niniejszej sprawie nie znajdował zastosowania ani przepis art. 47 k.p. ani art. 57 k.p. w tym zwłaszcza z uwagi na okoliczności faktyczne będące podstawą uzasadnienia żądania pozwu, zakres przedmiotu postępowania i fakt, że Sąd nie orzekał o przywróceniu powoda do pracy u strony pozwanej.

Podkreślenia dalej wymaga, iż zgodnie z treścią 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.

Takim przepisem jest niewątpliwie przepis art. 81 § 1 k.p. zgodnie z którym pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerogowania, 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, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Na tle regulacji powołanego przepisu nie budzi przy tym wątpliwości, że uznanie istnienia gotowości do pracy – która stanowi przesłankę konieczną dla ustalenia prawa pracownika do wynagrodzenia za pracę – wymaga stwierdzenia: istnienia zamiaru pracownika wykonywania pracy, faktycznej zdolności pracownika do wykonywania pracy, pozostawania pracownika w gotowości do pracy i uzewnętrznienia przez pracownika pracodawcy gotowości do wykonywania pracy. Podkreślenia przy tym wymaga, że bierne oczekiwanie pracownika na wezwanie pracodawcy do świadczenia pracy nie uzasadnia prawa do wynagrodzenia przewidzianego w art. 81 k.p. Pracownik musi i zgłaszać pracodawcy gotowość do pracy, co nie może ograniczać się do jednorazowego działania pracownika.

(por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2007r., I PK 126/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 348)

W niniejszej sprawie, jak wynika z przeprowadzonych ustaleń faktycznych w tym zwłaszcza z zeznań powoda, powód w dniu 31 grudnia 2015r. o godzinie 12:00 opuścił swoje stanowisko pracy, zwrócił identyfikator i zabrał rzeczy a od kolejnego dnia nie wykonywał pracy nie mając dostępu do miejsca pracy. Co istotniejsze w okresie pomiędzy 1 stycznia 2016r. a 13 marca 2016r. powód nie stawiał się w pracy i nie zgłaszał pracodawcy gotowości do pracy. W tym zakresie istotne jest również oświadczenie powoda złożone na rozprawie w dniu 30 sierpnia 2016r., z którego wynika, że w tym okresie powód pobierał świadczenie emerytalne.

Skoro zatem powód w okresie od 1 stycznia 2016r. do 13 marca 2016r. nie wykonywał pracy na rzecz strony pozwanej i nie zgłaszał w tym okresie pracodawcy gotowości do pracy, brak było - w ocenie Sądu - podstaw do zasądzenia na rzecz powoda za w/w okres od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, za czas gotowości do pracy. Powód wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy domagał się za okres od 1 stycznia 2016r. do 31 marca 2016r. podczas, gdy w okresie od 14 marca 2016r. przystąpił do wykonywania pracy na rzecz strony pozwanej i co istotniejsze za okres od 14 marca 2016r. do 31 marca 2016r. wypłacone mu zostało wynagrodzenie za pracę.

Tym samym żądanie powoda zasądzenia od strony pozwanej wynagrodzenia za pracę za okres od 1 stycznia 2016r. do 31 marca 2016r. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Odnosząc się natomiast do kwestii żądania przywrócenia warsztatu pracy i warunków pracy w zakresie wyposażenia stanowiska pracy powoda w komputery, dostęp do konta e-mail, karty bibliotecznego i świadczeń socjalnych zauważyć należy, iż żądanie powoda było w tym zakresie całkowicie niezasadne, a to wobec tego, iż Sąd nie może ingerować w rodzaj narzędzi jakie pracodawca zapewnia pracownikowi do wykonywania pracy, zaś prawo do określonych świadczeń socjalnych powstaje, co do zasady, dopiero w chwili spełnienia przez pracownika określonych warunków ich nabycia czego powód w niniejszym postępowaniu nie wykazał. Podkreślić w tym zakresie należy, że organizacja pracy a w związku z tym i wyposażenie danego stanowiska pracy należy do wewnętrznych kompetencji pracodawcy, który w ramach swobody prowadzonej działalności sam ustala - w granicach obowiązujących przepisów w tym z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy – niezbędne, dla danego pracownika, na danym stanowisku, wyposażenie i ponosi pełne konsekwencje ewentualnych zaniedbań w tym zakresie ze swojej strony co do stworzenia pracownikowi prawidłowych warunków wykonywania jego obowiązków pracowniczych. Sąd nie jest uprawniony do ingerencji w zakres przysługującej w tym zakresie swobody działalności pracodawcy.

W konsekwencji brak podstaw – w ocenie Sądu – do uznania, aby w tym zakresie pracownikowi przysługiwała legitymacja materialna i procesowa przeciwko pracodawcy.

Tym samym żądanie powoda przywrócenia warsztatu pracy i pozostałych warunków pracy (odnoszonych zasadniczo do organizacji stanowiska pracy) nie zasługiwało na uwzględnienie. Dodatkowo w zakresie żądania przywrócenia warunków pracy w zakresie ustalenia prawa do świadczeń socjalnych powód nie tylko nie wykazał, aby po jego stronie powstały na dzień orzekania w niniejszej sprawie jakiegokolwiek uprawnienia do świadczeń socjalnych ale i interesu prawnego w takim ustaleniu.

Mając powyższe na względzie Sąd orzekł jak w punkcie II wyroku.

Orzeczenie o kosztach postępowania, w tym kosztach stron i kosztach sądowych w zakresie należnej od pozwu opłaty sądowej, zawarte w punkcie IV wyroku, Sąd oparł na treści art. 102 k.p.c. Sąd uwzględnił w tym zakresie fakt, iż z uwagi na uwzględnienie powództwa jedynie w części i to w części roszczenia uznanego ugodą pozasądową przez stronę pozwaną brak było podstaw do obciążania strony pozwanej częścią należnej opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony na podstawie ustawy, zważywszy w tym zakresie również na sytuację pozwanej, której głównym celem jest niewątpliwie prowadzenie działalności dydaktycznej. Z drugiej strony Sąd uwzględnił okoliczność, że inicjując postępowanie sądowe powód dochodził roszczeń z zakresu prawa pracy, które na tle stosunków roszczeniowych posiadają charakter specyficzny (por. orz. SN z dn. 5.12.1967 r. III PRN 78/67 OSNC 1968\11\185, orz. Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu III APz 135/92). Nie można przy tym uznać,

w ocenie Sądu, iż powód, dążąc do wyjaśnienia swoich żywotnych interesów w postępowaniu sądowym, wytoczył powództwo niezasadnie czy też zbyt pochopnie skoro był przekonany o słuszności swojego powództwa, tym bardziej gdy uwzględni się fakt, iż działał on bez pomocy profesjonalnego pełnomocnika procesowego. Pracownik nie tylko bowiem może ale i powinien żądać wyjaśnienia jego żywotnych interesów także w postępowaniu sądowym choćby jego żądanie okazało się niezasadnione (por. postan. SN z dn. 27.04.1971 I Pz 17/71, OSNC 1971\12\22 wyrok SN z dn. 14.06.2005 r. V CK 719/04, Lex nr 152455). Zauważyć nadto wypadnie, iż wprawdzie ustanowienie pełnomocnika procesowego jest prawem stron postępowania gwarantowanym przepisami procesowymi niemniej jednak nie może ono mieć decydującego czy też wreszcie wyłącznego wpływu na zasadność stosowania w określonych sytuacjach dobrodziejstwa regulacji art. 102 k.p.c., z którego możliwością zastosowania przez orzekający Sąd strony winny się liczyć zarówno w zakresie ustanowienia pełnomocnika jak i przyznania mu wynagrodzenia. Nadto Sąd uwzględnił w tym zakresie, iż z dyspozycji art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika, iż nie istnieją podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces przegrała.