

Sygn. akt IV P 1207/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Koziół

Protokolant: Grzegorz Łado

po rozpoznaniu w dniu 26 kwietnia 2022 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa: **W. W.**

przeciwko: **(...) w W.**

o ustalenie treści stosunku pracy

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 14.04.2021 r. (data prezentaty) **powód W. W.** domagał się ustalenia, że łącząca go ze stroną pozwaną (...) w W. umowa o pracę z dnia 27.06.2019 r. została zawarta na czas nieokreślony. Powód wniósł również o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, że po wygraniu ogłoszonego w dniu 20.02.2019 r. konkursu na profesora instytutu był zainteresowany zawarciem ze stroną pozwaną wyłącznie umowy o pracę na czas nieokreślony i miał pełne poparcie prof. dr hab. A. D.. Pozwana podniosła, że zgodnie ze zwyczajem pracodawcy pierwsza umowa jest umową czasową. Podkreślił, że z wykładni art. 91 ust. 1 ustawy z 30.04.2010 r. o (...) wynika, że stosunek pracy na stanowisku profesora instytutu zawierany z osobą nieposiadającą tytułu profesora winien być zawarty na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, albowiem inna wykładnia nie jest logiczna. Strony wypracowały porozumienie, na mocy którego powód został zatrudniony na czas określony 33 miesięcy, jednakże po roku od zatrudnienia miał być poddany ocenie i umowa miała zostać zmieniona na umowę na czas nieokreślony. Po upływie roku pozwana nie zgodziła się na zmianę umowy. Powód podkreślił, że posiada interes w wytoczeniu powództwa o ustalenie treści stosunku pracy, bowiem poza świadczeniami wynikającymi wprost ze stosunku pracy, z istnienia takiego stosunku wynikają jeszcze inne konsekwencje, których nie sposób dochodzić powództwem. Ponadto w przepisach k.p.c. (art. 476 par. 1 k.p.c.) powództwo o ustalenie stosunku pracy i treści stosunku pracy jest wyróżnione jako specjalny rodzaj powództwa o ustalenie, przez co regulą jest uznanie istnienia interesu prawnego w takim ustaleniu.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana **(...) w W.** wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że zawarcie umowy o pracę na stanowisku profesora instytutu w (...) jest zgodne z przepisami ustawy o (...). Podkreśliła, że motywem zawarcia z powodem umowy na czas oznaczony 3 lat był wymóg ustawy, albowiem przy zawarciu umowy na czas 1 roku lub 2 lat ustawa wymaga ponownego przeprowadzenia konkursu. Pozwana zaprzeczyła twierdzeniom powoda, jakoby strony umówiły się, że umowa o pracę zostanie po roku przekształcona na umowę na czas nieokreślony. Podkreśliła, że uprawniony do zawierania umów w imieniu (...) był wyłącznie Dyrektor Instytutu prof. dr hab. M. S., nie zaś prof. dr hab. A. D.. Podkreśliła, że u strony pozwanej nigdy nie było praktyki zawierania jednej umowy i jednoczesnego przyrzekania zawierania innej. Zgodnie z zasadą pacta sunt servanda strony łączy umowa na czas określony trwająca do 30.06.2022 r.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód W. W. jest doktorem habilitowanym, specjalistą z zakresu literatury Średniowiecza o dużym dorobku naukowym. W okresie od 15.10.2000 r. do 30.09.2019 r. pracował jako adiunkt na Uniwersytecie (...), gdzie był zatrudniony na podstawie mianowania.

W lutym 2019 r. został ogłoszony konkurs na profesora instytutu w Instytucie (...) (...). Powód złożył podanie o zatrudnienie na czas nieokreślony w Pracowni Literatury Średniowiecza, na stanowisku profesora instytutu. Powód wygrał konkurs.

Zgodnie z decyzją Dyrektora (...) z dnia 30.04.2019 r. M. S. w przedmiocie rozstrzygnięcia konkursu, warunki, na jakich laureat konkursu - powód – miała zostać zatrudniony na stanowisku profesora instytutu w (...) oraz termin zatrudnienia, miały zostać uzgodnione z Kierownikiem Pracownik Literatury Średniowiecza, którym był wówczas prof. dr hab. A. D..

Dowód: okoliczności bezsporne, a nadto dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda, w tym decyzja Dyrektora (...) z dnia 30.04.2019 r. w przedmiocie rozstrzygnięcia konkursu

Zgodnie z Regulaminem przeprowadzania konkursów na stanowiska pracowników naukowych (...), o przyjęciu kandydatów do pracy w (...) decyduje Dyrektor Instytutu na podstawie rekomendacji Komisji Konkursowej (pkt 3).

Dowód: Regulamin przeprowadzania konkursów na stanowiska pracowników naukowych (...) k. 20

Po wygraniu konkursu przez powoda, powód, Dyrektor Instytutu prof. M. S., jego zastępca dr G. M. oraz ówczesny Kierownik Pracowni Literatury Średniowiecza (...) prof. A. D. rozmawiali o zasadach zatrudnienia powoda w (...). Powód chciał być zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w czym popierał go ówczesny kierownik Pracowni Literatury Średniowiecza (...) prof. dr hab. A. D.. Pozwana podnosiła, że pierwszą umowę o pracę zgodnie z panującym u niej zwyczajem zawiera na czas określony.

Prof. D. był zdziwiony, że powodowi nie proponuje się stabilnego zatrudnienia, od razu na czas nieokreślony.

W czasie rozmów pojawił się temat, że może powód otrzyma umowę na czas nieokreślony po roku i pozytywnej ocenie. Powód i A. D. uznali to za jednoznaczną obietnicę przekształcenia umowy po roku na umowę na czas nieokreślony. Dyrektor i jego zastępca nie złożyli jednoznacznej obietnicy przekształcenia umowy.

Powód mógł wybrać, czy chce być zatrudniony na czas określony 1 roku czy 33 miesięcy.

Powód zgodził się zawrzeć z pozwaną umowę o pracę na czas określony na 33 miesiące i uznał, że po roku podejmie próbę ustabilizowania zatrudnienia.

Dowód: częściowo zeznania świadka G. M. k. 172 v -173

częściowo zeznania świadka A. D. k. 173v-174

częściowo przesłuchanie powoda k. 174 v

częściowo przesłuchanie pozwanego k. 175 i nast.

W dniu 27.06.2019 r. powód zawarł z Instytutem (...) (...) w W. umowę o pracę na czas określony od 1.10.2019 r. do 30.06.2022 r. na stanowisku profesora instytutu w Pracowni Literatury Średniowiecza (...) w W., na pełny etat. W dniu 30.01.2020 r. strony podpisały aneks do umowy.

Zarówno umowę, jak i aneks do umowy, za stronę pozwaną podpisał Dyrektor (...) prof. dr hab. M. S..

Dowód: okoliczności bezsporne, a nadto dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda, w tym umowa o pracę z dnia 27.06.2019 r. i aneks do umowy o pracę z 30.01.2020 r.

W czerwcu 2020 r. powód wniósł o przekształcenie zawartej umowy o pracę na umowę na czas określony, powołując się na wcześniejsze ustalenia.

Dowód: bezsporne

Powód zwrócił się po ok. roku od zatrudnienia do nowego Kierownika Pracowni Literatury Średniowiecza (...) M. M. (1) o wydanie opinii, ponieważ chce on wystąpić do Dyrekcji o przekształcenie umowy na czas nieokreślony. Powoływał się na ustalenia i obietnice Dyrekcji. M. M. (1) był zdziwiony słowami powoda, nie miał żadnej wiedzy o ustaleniach i odmówił wystawienia opinii.

Dowód: zeznania świadka M. M. (1) k. 174 v

G. M. po podniesieniu tematu przez powoda, po ok. roku od zatrudnienia powoda rozmawiał z prof. M., który był nowym Kierownikiem Pracowni Literatury Średniowiecza (...), następcą prof. A. D. (wówczas już na emeryturze), czy rekomenduje zatrudnienie powoda na czas nieokreślony. Prof. M. nie rekomendował wówczas takiego zatrudnienia.

Dowód: zeznania świadka G. M. k. 172 v -173

W lipcu 2020 r. prof. dr hab. A. D. wystosował do Dyrektora (...) Memorandum, w którym zaapelował, by zgodnie z ustaleniami z czerwca 2019 r. jak najszybciej ustabilizować status powoda, nie godzi się bowiem, by specjalista na tym etapie rozwoju tkwił w zawieszeniu na krótkotrwałej umowie, rezygnując w poprzednim miejscu pracy z mianowania na czas nieokreślony. Wskazał również: „Nie po to go zatrudnialiśmy i nie po to ludzie wygrywają prestiżowe konkursy, aby pogarszać swój status społeczny i finansowy (np. popadać w niemożność zaciągnięcia kredytu)”.

W odpowiedzi Zastępca Dyrektora Instytutu (...) wskazał, że nie ustalono, że wynik konkursu będzie bezwzględnie wiążący dla nowego Kierownika Pracowni, którym jest obecnie prof. M.. Podniósł, że decyzji o zatrudnieniu nie mogą podejmować bez opinii Kierownika Pracowni. Wskazał, że powód nie zgodził się na zatrudnienie 1-roczone z opcją przedłużenia na etat stały, stąd zgodnie z jego wolą umowa czasowa na 3 lata. Wskazał, że uważa, tym bardziej po konsultacji z prof. M., że dotrzymanie tej 3-letniej umowy nie jest złamaniem żadnych ustaleń.

W odpowiedzi prof. dr hab. A. D. wskazał, że intencją całej procedury konkursowej było wyłonienie kandydata do stałego zatrudnienia w (...), i że wspólnie uzgodniono, że dla bezpieczeństwa powód korzysta z opcji maksymalnej dla tego typu umów (33 miesiące) zaczynając od października 2019 r., ale z upływem pierwszego roku dyrekcja dokonuje oceny i zmienia umowę na bezterminową, jak było rok wcześniej uzgodnione.

W październiku 2020 r. powód ponownie wniósł o realizację umowy ustnej zawartej 18.06.2019 r. między nim, dyrekcją – prof. M S. i Dyrektorem Instytutu (...). M. i ówczesnym Kierownikiem prof. A. D..

W grudniu 2020 r. powód wezwał pozwaną do zawarcia umowy przyrzeczonej. Wskazał, że strony wspólnie ustaliły, że umowa o pracę z 27.06.2019 r. zostanie zmieniona i przedłużona na czas nieokreślony po roku czasu obowiązywania.

W odpowiedzi pozwana wskazała, że obecne stanowisko Dyrektora M. S. i Zastępcy Dyrektora G. M. nie różni się od uzgodnień między stronami, które znalazły wyraz w podpisanej przez strony umowie z 27.06.2019 r. Podkreśliła, że żaden z członków dyrekcji nie złożył przyrzeczenia zatrudnienia powoda na czas nieoznaczony. Dodała, że do ustalenia treści stosunku pracowniczego upoważniony jest tylko Dyrektor, przez co ewentualne obietnice prof. D., obecnie emerytowanego, nie wiążą (...).

W korespondencji do pozwanej powód powoływał się na osiągnięcia naukowe, na wydanie czterech publikacji i zdobycie 265 punktów.

Dowód: bezsporne, a nadto:

pismo k. 24

pismo k. 25

pismo k. 26-28

pismo k. 30

wezwanie k. 37

odpowiedź na wezwanie k. 38-39

korespondencja k. 40-44

W dniu 1.06.2021 r. Rada Naukowa (...) podjęła uchwałę powołującą Komisję do spraw Oceny Pracowników (...).

Powód za działalność w latach 2019-2021 otrzymał w dniu 16.12.2021 r. ocenę negatywną.

Powód odwołał się od oceny negatywnej w dniu 14.01.2022 r.

Uchwałą z 8.02.2022 r. Rada Naukowa (...) wniosła o oddalenie odwołania powoda od negatywnej oceny.

Wiceprezes (...) w dniu 28.02.2022 r. utrzymał w mocy negatywną ocenę Komisji ds. Oceny (...).

Dowód: pismo z 16.12.2021 r. k. 118

wyciąg z protokołu k. 119

odwołanie k. 120 i nast.

uchwała Rady Naukowej (...) k. 148 i nast.

Rozstrzygnięcie z 28.02.2022 r. k. 153 i nast.

(...) nie tworzy list rankingowych pracowników.

Dowód: zeznania świadka G. M. k. 172 v -173

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 6.385,20 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k. 69

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo było nieuzasadnione.

W niniejszej sprawie powód domagał się ustalenia, że łącząca go ze stroną pozwaną (...) Instytutem (...) w W. umowa o pracę umowa o pracę z dnia 27.06.2019 r. została zawarta na czas nieokreślony.

Pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Dokonując ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie, Sąd oparł się na złożonych do akt sprawy dokumentach, które ocenił jako wiarygodne, bowiem żadna ze stron nie zdołała skutecznie podważyć ich mocy dowodowej.

Sąd skorzystał także z zeznań świadków A. D., G. M. i M. M. (1), oraz z wyjaśnień obu stron. Zeznania i wyjaśnienia Sąd uznał za wiarygodne niemal w całości. Jediną różnicę w zeznaniach świadków stanowiły relacje co do przebiegu rozmów po wygraniu przez powoda konkursu, a przed podpisaniem przez niego umowy, dotyczących okresu, na jaki powód miał być zatrudniony. W tym zakresie świadek D. i powód podnosili, że w czasie rozmów padło jednoznaczne przyrzeczenie, że umowa powoda po roku zostanie przekształcona po ocenie w umowę na czas nieokreślony. Świadek M. i pozwany wskazywali zaś, że takiej obietnicy nie złożono, choć rozmawiano na ten temat, a także podnosili, iż byłoby to niezgodne z prawem. Rozmowy te nie zostały nagrane, nie sporządzono z nich protokołu ani notatki. W tym zakresie Sąd, w świetle treści zawartej przez strony umowy o pracę, a także pozostałych przedstawionych przez strony dowodów z dokumentów, uznał, że strona powodowa nie wykazała prawdziwości swoich twierdzeń o uzyskaniu przyrzeczenia zmiany zawartej na piśmie umowy o pracę na czas określony 33 miesiące na umowę o pracę na czas nieokreślony po roku pracy powoda i uzyskaniu przez niego pozytywnej oceny.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż w ocenie Sądu powód miał interes prawny w dochodzeniu roszczenia objętego pozwem (art. 189 k.p.c.). Ustalenie, że łącząca strony umowa miała charakter umowy na czas nieokreślony skutkowało na liczne prawa powoda związane ze stosunkiem pracy, również takie, jakich w czasie wytoczenia powództwa nie mógł dochodzić żadnym pozwem (stosunek pracy trwał, uprawnienia te były zaś związane z jego wygaśnięciem). Nadto interes ten wynikał ze skutków zawarcia umowy bezterminowej przez powoda dla innych uczestników obrotu gospodarczego (co miało np. istotne skutki z sferze możliwości zaciągnięcia kredytu). Istnienie interesu prawnego powoda nie budziło wątpliwości Sądu.

W ocenie Sądu, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, brak jednak było podstaw do przyjęcia, że zawarta przez strony umowa o pracę z dnia 27.06.2019 r. była od początku umową o pracę na czas nieokreślony.

Jak argumentował powód, zawarcie umowy terminowej było niezgodne z ustawą z 30.04.2010 r. o (...) (dalej – o (...)).

Zgodnie z art. 91 ust. 1 - 2 oraz 4 -6 ustawy o (...):

1. Stosunek pracy na stanowisku profesora lub profesora instytutu nawiązuje się na podstawie mianowania albo umowy o pracę. Na podstawie mianowania zatrudnia się wyłącznie osobę posiadającą tytuł profesora. Wyłącznie na podstawie umowy o pracę można zatrudnić osobę, która:

1) posiada ustalone prawo do emerytury lub renty;

2) jest zatrudniona w jednostce naukowej Akademii w niepełnym wymiarze czasu pracy;

3) jest zatrudniona na podstawie mianowania w innym podmiocie, o którym mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1, 2 i 4-8 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

2. Stosunek pracy z innymi pracownikami naukowymi niż określeni w ust. 1 nawiązuje się przez zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony lub na czas określony, niezbędny do wykonania określonego zadania badawczego.

4. Umowę o pracę zawiera dyrektor właściwej jednostki naukowej.

5. Zatrudnienie pracownika naukowego jest poprzedzone konkursem ogłaszającym na stronie podmiotowej ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki w Biuletynie Informacji Publicznej oraz na stronie internetowej

Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców przeznaczonym do publikacji ofert pracy naukowców. Sposób i tryb przeprowadzania konkursów na poszczególne stanowiska naukowe ustala rada naukowa instytutu lub dyrektor pomocniczej jednostki naukowej.

6. Przepisu ust. 5 nie stosuje się w przypadku zatrudnienia na czas określony pracownika naukowego:

1) skierowanego do pracy na podstawie umowy zawartej z zagraniczną instytucją naukową;

2) na okres realizacji projektu obejmującego badania naukowe lub prace rozwojowe, finansowanego w trybie konkursowym ze środków finansowych na szkolnictwo wyższe i naukę lub środków finansowych pochodzących z budżetu Unii Europejskiej, z niepodlegających zwrotowi środków z pomocy udzielonej przez państwa członkowskie Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) lub z innych środków pochodzących ze źródeł zagranicznych niepodlegających zwrotowi;

3) na tym samym stanowisku, jeżeli poprzednia umowa o pracę była zawarta na czas nie krótszy niż trzy lata.

Z powyższego wynika, że powód, który nie posiada tytułu profesora, nie mógł być po wygranym konkursie zatrudniony na stanowisku profesora instytutu na podstawie mianowania. Musiał być bowiem zatrudniony jako profesor instytutu zatrudniony na podstawie umowy o pracę.

Wbrew stanowisku powoda, z brzmienia przepisu nie wynika, by jedynym możliwym sposobem zatrudnienia powoda jako profesora instytutu w (...) było zatrudnienie go na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Literalna wykładnia wskazuje bowiem, że dopuszczalne jest zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, zgodnie zaś z art. 25 k.p., umowę o pracę można zawrzeć również na czas określony.

W świetle jednoznacznego brzmienia przepisu, brak konieczności dokonania innego rodzaju wykładni przepisu niż wykładnia literalna. Jednakże na marginesie wskazać należy, że ani wykładnia systemowa, historyczna, ani logiczna, również nie prowadzą do wniosku, iż termin „umowa o pracę” wskazany w art. 91 ust. 1 ustawy o (...) należy rozumieć wyłącznie jako „umowa o pracę na czas nieokreślony”.

Poprzednio obowiązująca ustawa z dnia 25 kwietnia 1997 r. o (...) w art. 72 również przewidywała możliwość zatrudnienia profesora na podstawie umowy o pracę, nie koniecznie na czas nieokreślony, przy czym w ustawie tej przewidziano, że okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta nie mającego stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może przekroczyć 9 lat, a asystenta nie mającego stopnia naukowego doktora - 8 lat (art. 73), zaś ograniczeń tych nie przewidziano w przypadku profesora. Bliska przedmiotowo ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce również przewiduje możliwość zatrudniania pracowników uczelni na podstawie umów o pracę, w tym na czas określony.

Strona powodowa zarzucała, że skoro art. 91 ust. 2 ustawy o (...) stanowi, że „stosunek pracy z innymi pracownikami naukowymi niż określeni w ust. 1 nawiązuje się przez zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony lub na czas określony, niezbędny do wykonania określonego zadania badawczego”, to tym bardziej na czas nieokreślony winien być zatrudniany profesor instytutu. W ocenie Sądu nie jest to jednak argument uzasadniony. Przepis art. 91 ust. 2 ustawy o (...) dotyczy „innych pracowników naukowych niż określeni w punkcie 1”, tj. adiunktów i asystentów, których zakres obowiązków i odpowiedzialności jest inny niż zakres obowiązków profesora instytutu, który zajmuje się zarówno obowiązkami o charakterze badawczym, jak i organizacyjnym. Ponadto z art. 91 ust. 6 ustawy o (...) wynika możliwość zatrudniania pracowników naukowych na podstawie umów na czas określony.

Podsumowując stwierdzić należy, że strona pozwana, powołując się na praktykę zawierania pierwszych umów o pracę z osobami zatrudnianymi na stanowisko profesora instytutu na czas określony, i zawierając taką umowę z powodem, nie dopuściła się złamania przepisów ustawy o (...).

Rozważając, czy zawarta przez strony umowa o pracę z dnia 27.06.2019 r. może być uznana za umowę na czas nieokreślony Sąd badał nie tylko treść tej umowy i jej zgodność z prawem, ale również wolę stron wyrażoną przy

zawarcia umowy. Ze zgodnych zeznań wszystkich świadków i stron, w tym zeznań świadka A. D. i wyjaśnień powoda, wynika, że powód „zgodził się” zawrzeć umowę terminową, a nawet wybrał dłuższy termin jej obowiązywania.

W tych okolicznościach brak jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że zawarta przez strony umowa była od początku umową na czas nieokreślony i winna być jako taka traktowana.

Wbrew stanowisku powoda, brak również podstaw do przyjęcia, że umowa stron po roku – lub upływie jakiegokolwiek innego terminu od jej zawarcia – przekształciła się w umowę na czas nieokreślony i od tego czasu ma przymiot umowy bezterminowej.

Sąd miał na uwadze, że w toku postępowania między powodem a stroną pozwaną zarysował się spór co do uzgodnień poczynionych w toku negocjacji dotyczących treści umowy o pracę. Powód, a także świadek A. D., podnosili, że z rozmów stron wynikało jednoznacznie, że pozwana po roku od zawarcia umowy dokona oceny powoda i przekształci umowę na umowę bezterminową. Powód argumentował, że pozwana złożyła wiążące przyrzeczenie, z którego się nie wywiązała, i które może być przedmiotem jego roszczenia w sprawie. Pozwany reprezentowany przez Dyrektora Instytutu (...), a także świadek G. M. – zastępca Dyrektora – wskazywali zaś, że przyrzeczenie przekształcenia umowy nie zostało złożone, choć – jak przyznał świadek G. M. – były rozmowy na temat wcześniejszego niż wynikający z końcowego terminu obowiązywania umowy zawarcia umowy na czas nieokreślony.

Sąd miał na uwadze, że treść rozmów stron w tym przedmiocie nie została nagrana ani spisana, okoliczność złożenia przez Dyrektora Instytutu pozwanej przyrzeczenia nie wynika również z przedłożonych przez strony dokumentów, w tym listów, korespondencji mailowej ani nawet zapisu rozmowy, który - z uwagi na nieprzedstawienie samego nagrania ani jego okoliczności – nie stał się podstawą ustaleń faktycznych sprawy. Strona pozwana w żadnym z dokumentów nie przyznaje, choćby pośrednio, by złożyła wobec powoda zobowiązanie do zawarcia po roku obowiązywania umowy terminowej, kolejnej umowy z powodem – na czas nieokreślony. Przesłuchiwany w charakterze strony M. S. kategorycznie zaprzeczył, by zawierał z powodem dodatkowe ustne porozumienie, sprzeczne z treścią pisemnej umowy o pracę, co potwierdził świadek G. M.. W tych okolicznościach Sąd ustalił, że wskazywane przez powoda wiążące zobowiązanie do zawarcia umowy bezterminowej nie zostało złożone przez jedyną osobę uprawnioną do zaciągania tego rodzaju zobowiązań i zawierania umów o pracę w imieniu (...) prof. M. S..

Obowiązek wykazania, że do złożenia przyrzeczenia doszło, spoczywał na stronie powodowej, która ciężaru tego w ocenie Sądu nie udźwignęła.

Co więcej – jak wskazuje sam powód – ewentualne zobowiązanie było obwarowane warunkiem uzyskania pozytywnej oceny, przy czym nie jest jasne, o ocenę jakiego organu i w jakim trybie miało chodzić. Bezsporne jest zaś, że po roku od zatrudnienia powoda żadnej oceny ani opinii nie wykonano, zaś ocena powoda z dnia 16.12.2021 r. była negatywna, i została w tym kształcie utrzymana pomimo odwołania się od niej przez powoda. Również zatem z tej przyczyny roszczenie powoda o ustalenie, iż wiążąca go z pozwaną umowa jest umową na czas nieokreślony, było nieuzasadnione.

Na marginesie wskazać również należy, że Sąd podzielił stanowisko strony pozwanej, iż jedynie Dyrektor Instytutu prof. M. S., nie zaś ówczesny Kierownik Pracowni Literatury Średniowiecza (...) prof. A. D., był wyłącznie uprawniony do zawierania umów o pracę w imieniu pozwanej i ostatecznego kształtowania ich treści. Okoliczność ta wynika bowiem jednoznacznie z przepisów ustawy, które nie mogą być zmienione przepisami niższej rangi.

Z uwagi na powyższe Sąd w punkcie I wyroku oddalił powództwo jako bezzasadne.

W punkcie II sentencji wyroku w oparciu o art. 98 k.p.c. i par. 9 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych, Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość stawki wskazanej w par. 9 pkt 1 Rozporządzenia wynika z okoliczności, że jest to stawka właściwa do spraw o nawiązanie umowy o pracę, która zgodnie z orzecznictwem SN, na podstawie par. 20 w/w Rozporządzenia, jest stosowana w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy, jako stawka w sprawach o

najbardziej zbliżonym rodzaju. W konsekwencji uznać również należy, że stawka ta winna być zastosowana w sprawie o ustalenie treści stosunku pracy, jako najbardziej podobnej.