

Sygn. akt X P 579/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 października 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała – Koziół

Ławnicy: E. U., G. K.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 października 2019 r. we W.

sprawy z powództwa: K. M.

przeciwko (...) **we W.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony, odprawę

I. **oddala powództwo;**

II. **zasądza od powódki K. M. na rzecz strony pozwanej (...) 1 we W. kwotę 400 zł tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego;**

III. **koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.**

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 4 października 2018 r. (data prezentaty), uzupełnionym pismami z dnia 13 listopada 2018 r., dnia 26 lutego 2019 r. oraz 27 sierpnia 2019 r. **powódka K. M.** wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego na czas nieokreślony od dnia 1 września 2015 r. do dnia 31 sierpnia 2017 r. dotyczącego zatrudnienia w wymiarze ½ etatu pomiędzy powódką a stroną pozwaną (...) **we W.**, o wypłacenie odprawy pieniężnej za rozwiązanie umowy z dnia 31 sierpnia 2016 r. będącej w skutkach prawnych umową na czas nieokreślony w wysokości wynagrodzenia 2 – miesięcznego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy ½ etatu oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powódka podniosła, iż ma interes prawny w zgłoszonym żądaniu, ponieważ zatrudnienie jej od dnia 1 września 2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony zamiast zatrudnienia na czas nieokreślony było dla niej mniej korzystne.

W odpowiedzi na pozew **strona pozwana (...) we W.** wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana wskazała, że zwiększanie wymiaru zawieranych z powódką umów terminowych związane było z corocznie wyrażaną przez organ prowadzący zgodą na zwiększenie liczby etatów psychologów na okres roku szkolnego z uwagi na udzielanie pomocy psychologiczno – pedagogicznej obcokrajowcom.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. M. ukończyła studia na kierunku psychologia, pedagogika oraz fizjoterapia. Jest również absolwentką dwusemestralnych studiów podyplomowych w zakresie pedagogiki specjalnej oligofrenopedagogiki oraz ukończyła także Studium Psychologii Sądowej. Powódka brała udział w licznych szkoleniach i kursach, m. in. „Stosowanie i interpretowanie Skali Inteligencji i (...), „Nieśmiałość, lęk społeczny i fobie u dzieci i młodzieży – diagnoza i terapia”, „EEG-B. I stopnia”, „Monachijska funkcjonalna Diagnostyka Rozwojowa”, „Terapia ręki w Teorii Integracji Sensorycznej”, „Trening funkcji poznawczych z wykorzystaniem systemu RehaCom”, „Terapia ręki I i II stopnia”. Powódka posiada także uprawnienia do posługiwania się w praktyce diagnostycznej Skalą Inteligencji S.-B. 5, Baterią diagnozy funkcji poznawczych PU1 oraz uprawnienia terapeuty integracji sensorycznej. Powódka uzyskała stopień awansu zawodowego - nauczyciela kontraktowego.

Dowód: - dyplomy ukończenia studiów, k. 90 -94,

- świadectwo ukończenia Studium, k. 95,

- zaświadczenia i certyfikaty uczestnictwa w szkoleniach i kursach, k. 96 – 104, 107 – 108, 110 – 122,

- uprawnienia diagnostyczne, k. 105 – 106,

- certyfikat, k. 109,

- akt nadania stopnia awansu zawodowego z dn. 24.07.2015 r., k. 9.

W dniu 29 sierpnia 2014 r. powódka oraz strona pozwana zawarły umowę o pracę na zastępstwo od dnia 1 września 2014 r. do dnia 31 sierpnia 2015 r. w czasie usprawiedliwionej nieobecności H. D. (1), na podstawie której powódka objęła stanowisko psychologa – nauczyciela stażysty w pełnym wymiarze czasu pracy.

Następnie, powódka została zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 września 2015 r. do dnia 31 października 2015 r. w wymiarze 1 etatu, z tym, że 1/2 etatu realizowana miała być jako zastępstwo w czasie usprawiedliwionej nieobecności H. D. (1), a od dnia 1 listopada 2015 r. do dnia 31 sierpnia 2016 r. w wymiarze 1/2 na stanowisku psychologa – nauczyciela kontraktowego (0,5 etatu zwolnione przez p. S.).

Na mocy zawartego zgodnie między stronami porozumienia zmiana uległa umowa o pracę z dnia 20 sierpnia 2015 r. w zakresie wymiaru czasu pracy z wymiaru 1/2 etatu na 1 etat, z tym, że 1/2 etatu realizowana miała być jako kontynuacja zastępstwa w czasie usprawiedliwionej nieobecności H. D. (1). Nowe warunki miały zacząć obowiązywać od dnia 1 listopada 2015 r.

Porozumieniem zmieniającym warunki pracy z dnia 1 czerwca 2016 r. strony zgodnie zmieniły umowę o pracę zawartą w dniu 20 sierpnia 2015 r. oraz porozumienie zmieniające z dnia 21 października 2015 r. w zakresie rodzaju wykonywanej pracy i terminu obowiązywania umowy. W związku z tym, od dnia 1 czerwca 2016 r. zatrudnienie powódki następowało w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku psychologa – nauczyciela kontraktowego w terminie do dnia 31 sierpnia 2016 r. (0,5 etatu zwolnione przez p. S.) oraz w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku pedagoga – nauczyciela kontraktowego, realizowanego jako zastępstwo w czasie usprawiedliwionej nieobecności M. K. (1) przebywającej na długotrwałym zwolnieniu lekarskim w terminie do dnia 31 sierpnia 2016 r. Pozostałe warunki umowy o pracę z dnia 20 sierpnia 2015 r. oraz porozumienia zmieniającego z dnia 21 października 2015 r. pozostały bez zmian.

W dniu 31 sierpnia 2016 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę, przy czym powódka została zatrudniona od dnia 1 września 2016 r. w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku psychologa – nauczyciela kontraktowego na czas określony do dnia 31 sierpnia 2017 r. (0,5 etatu zwolnione przez p. S.) oraz w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku pedagoga – nauczyciela kontraktowego jako zastępstwo w czasie usprawiedliwionej nieobecności M. K. (1).

Następnie powódka pozostawała zatrudniona na podstawie umowy o pracę na zastępstwo od dnia 1 września 2017 r. w czasie usprawiedliwionej nieobecności H. D. (1) na stanowisku pedagoga – nauczyciela kontraktowego w wymiarze 0,5 etatu.

- Dowód:** - umowa o pracę na zastępstwo z dn. 29.08.2014 r., k. 8,
- umowa o pracę z dn. 20.08.2015 r., k. 10,
 - porozumienie zmieniające warunki pracy z dn. 21.10.2015 r., k. 11,
 - porozumienie zmieniające warunki pracy z dn. 01.06.2016 r., k. 12,
 - umowa o pracę z dn. 31.08.2016 r., k. 13,
 - umowa o pracę na zastępstwo z dn. 31.08.2017 r., k. 14,
 - przebieg zatrudnienia powódki, k. 30.

H. D. (2) przebywała w okresie od dnia 3 listopada 2014 r. do dnia 1 listopada 2015 r. na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim, od dnia 2 listopada 2015 r. do dnia 31 maja 2016 r. na urlopie wychowawczym, od dnia 1 września 2016 r. do dnia 30 czerwca 2017 r. na urlopie wychowawczym, od dnia 1 lipca 2017 r. do dnia 31 lipca 2017 r. na urlopie wychowawczym, od dnia 9 lipca 2017 r. do dnia 25 listopada 2017 r. na urlopie macierzyńskim oraz od dnia 26 listopada 2017 r. do dnia 7 lipca 2018 r. na urlopie rodzicielskim.

Z kolei M. K. (1) przebywała na urlopie macierzyńskim od dnia 23 sierpnia 2016 r. do dnia 9 stycznia 2017 r. oraz na urlopie rodzicielskim od dnia 10 stycznia 2017 r. do dnia 21 sierpnia 2017 r.

- Dowód:** - pismo z dn. 13.11.2014 r., k. 41,
- pismo z dn. 20.10.2015 r., k. 42,
 - pismo z dn. 31.08.2016 r., k. 43,
 - pismo z dn. 27.06.2017 r., k. 44,
 - pismo z dn. 20.07.2017 r., k. 46.
 - pismo z dn. 30.08.2016 r., k. 45.

Praca powódki polegała na udzielaniu wsparcia dzieciom wymagającym pomocy. Dziennie badała jedno lub dwoje dzieci. Czas poświęcony dzieciom różnił się, w zależności od potrzeb poszczególnych dzieci. W każdym roku zatrudnienia powódka miała inną szkołę pod opieką. Powódka realizowała zadania innych psychologów, którzy prowadzili terapie.

- Dowód:** - wyjaśnienia powódki, k. 79,
- zeznania świadka M. K. (2), k. 79 – 80.

W roku szkolnym 2014/2015 (...) we W. składała się z 5 oddziałów i podlegało jej (...) uczniów. Wówczas zatrudnionych było 26 pracowników pedagogicznych na 21,21 etatach, natomiast pracowników niepedagogicznych – 7 na 3,47 etatach.

Z kolei w roku szkolnym 2015/2016 liczba uczniów wzrosła do (...), przy niezmiennym liczbie oddziałów (5). Liczba pracowników pedagogicznych spadła do 25, przy 20,50 etatach. Z kolei liczba pracowników niepedagogicznych i ich etatów się nie zmieniła.

(...) w roku szkolnym 2016/2017 obejmowała swoją opieką (...) uczniów w 4 oddziałach. Pracownicy pedagogiczni zatrudnieni byli w liczbie 29 na 21,50 etatach, a pracownicy niepedagogiczni – 7 na 3,54 etatach.

W roku szkolnym 2017/2018 (...) we W. składała się z 5 oddziałów i podlegało jej (...) uczniów. Na 20,50 etatach było zatrudnionych 23 pracowników pedagogicznych, a na 3,59 – 7 pracowników niepedagogicznych.

Liczba dzieci w poradni wynikała z ilości przypisanych dzieci do placówki.

Dowód: - arkuś organizacji pracy szkoły na rok szkolny 2014/2015, k. 72,

- arkuś organizacji pracy szkoły na rok szkolny 2015/2016, k. 71,

- arkuś organizacji pracy szkoły na rok szkolny 2016/2017, k. 70,

- arkuś organizacji pracy na rok szkolny 2017/2018, k. 69,

- wyjaśnienia powódki, k. 79.

Przejsie pracownika na emeryturę nie wiązało się z każdorazowym zatrudnieniem innej osoby na pełen etat. Istotne znaczenie miały bowiem wykonywane zadania i one stanowiły o potrzebie zatrudnienia. Co roku zadania ulegały zmianom, różna była liczba dzieci i placówek.

Dowód: - zeznania świadka M. K. (2), k. 80.

Dyrektor Wydziału Przedszkoli, Szkół Podstawowych i Specjalnych Departamentu (...) we W. wyraził zgodę na planowanie w roku szkolnym 2014/2015, 2015/2016, (...) etatu psychologa dla koordynatora programu prof. K. G. „P. und R. in (...).

Na dodatkowym etacie związanym z realizacją ww. programu zatrudniona została M. G., posiadająca odpowiednie kompetencje do prowadzenia zajęć, w szczególności znająca język niemiecki.

W 2016 r. ww. program został zrealizowany, jednakże pojawiły się nowe okoliczności, w postaci napływu cudzoziemców.

Dowód: - zeznania świadka M. K. (2), k. 79.

W roku szkolnym 2017/2018 oraz od dnia 1 września 2018 r. również zwiększono etatyzację (...) o jeden etat pedagogiczny. Od (...) M. G. roku została zatrudniona na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Dowód: - pismo z dn. 07.04.2014 r., k. 32,

- pismo z dn. 07.04.2015 r., k. 34,

- pismo z dn. 21.04.2016 r., k. 36,

- pismo z dn. 19.04.2017 r., k. 38,

- pismo z dn. 03.04.2018 r., k. 40,

- wyjaśnienia powódki, k. 79,

- zeznania świadka M. K. (2), k. 79.

Powódka wyносиła z Poradni dokumenty dzieci. Ponadto przedłużała wydawanie orzeczeń. Kiedy powódka przebywała na zwolnieniu, nie odbierała telefonów. Pracownicy skarżyli się na trudności we współpracy z nią.

W roku szkolnym 2016/2017 powódka pracowała w Szkole Podstawowej nr (...), Stowarzyszeniu (...) oraz Przedszkolu (...). Do dyrektora (...) we W. wpłynęło pismo z prośbą o wznowienie współpracy placówek Zespołu Szkół (...) z L. C., pracownikiem Poradni, z którą dotychczasowe wspólne działania przebiegały w sposób rzetelny, terminowy i na wysokim poziomie merytorycznym.

Dowód: - zeznania świadka M. K. (2), k. 79 – 80,

- wydruk korespondencji e-mail, k. 134 – 142, 145 – 146, 148, 150 – 154,

- harmonogram (...), k. 85,

- pismo z dn. 20.06.2017 r., k. 84.

Stosunek pracy łączący strony ustał z dniem 7 lipca 2018 r. w wyniku rozwiązania umowy z upływem czasu, na który była zawarta, z uwagi na powrót osoby zastępowanej.

Obecnie powódka pracuje u innego pracodawcy i jest zatrudniona na takich samych warunkach jak u strony pozwanej.

Dowód: - świadectwo pracy z dn. 12.07.2018 r., k. 15,

- wyjaśnienia powódki, k. 79.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 1530,62 zł brutto (1141,76 zł netto).

Dowód: - zaświadczenie z dn. 04.12.2018 r., k. 29.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

W niniejszej sprawie, po kilkukrotnym sprecyzowaniu żądania, powódka K. M. domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy nawiązanego na czas nieokreślony od dnia 1 września 2015 r. do dnia 31 sierpnia 2017 r. dotyczącego zatrudnienia w wymiarze 1/2 etatu pomiędzy powódką a stroną pozwaną (...) we W., wypłacenia odprawy pieniężnej za rozwiązanie umowy z dnia 31 sierpnia 2016 r. będącej w skutkach prawnych umową na czas nieokreślony w wysokości wynagrodzenia 2 – miesięcznego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy 1/2 etatu oraz zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Z kolei strona pozwana (...)1 we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że podstawę prawną roszczenia powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy (a w zasadzie jego treści związanej z okresem obowiązywania, bowiem fakt istnienia stosunku pracy między stronami był bezsporny) stanowi art. 189 k.p.c., zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Pojęcie interesu prawnego w żądaniu ustalenia istnienia lub nieistnienia prawa lub stosunku prawnego (art. 189 k.p.c.) jest jednym z zagadnień najszerzej omówionych w judykaturze. W orzecznictwie przyjmuje się od dawna, że powód może żądać ustalenia istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Dominujący pogląd orzecznictwa definiuje ów interes prawny jako możliwość definitywnego zakończenia sporu między stronami w drodze samego ustalenia. Druga z koncepcji – uzupełniająca poprzednią – odwołuje się do znaczenia ustalenia jako rozwiania stanu wątpliwości co do sfery prawnej powoda. Inna juretyczna definicja interesu prawnego ujmuje go natomiast jako korzyść powoda w związku z utworzeniem stanu pewności swej sytuacji prawnej, wobec powstania prejudykatu stwarzającego dla niego potencjalną ochronę na przyszłość. Istnienie takiego interesu jest kwestionowane wówczas, gdy możliwe są inne formy ochrony praw powoda. Powszechnie przyjmuje się bowiem, że w przypadku gdy powód – poprzez własną aktywność (np. żądając spełnienia świadczenia) – może uzyskać szerszą

ochronę swych praw niż przez samo ustalenie, to nie ma interesu prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c. (P. A., P. T., Rozumienie interesu prawnego jako podstawy powództwa o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, System Informacji Prawnej LEX, 2014).

W wyroku z dnia 8 lutego 2012 r. (sygn. akt I ACa 1298/11, Lex nr 1120007) Sąd Apelacyjny we Wrocławiu wskazał, że wymagany przez art. 189 k.p.c. interes prawny istnieje wówczas, gdy bez wyroku deklaratoryjnego powód nie może realizować pełni roszczeń i uprawnień wiążących się z istnieniem lub nieistnieniem stosunku prawnego lub prawa, bądź uzyskać koniecznej ochrony na przyszłość. A contrario, należy przyjąć brak istnienia interesu prawnego po stronie powoda, jeśli powód ma możliwość realizowania pełni swoich roszczeń wiążących się z istnieniem lub nieistnieniem danego prawa lub stosunku prawnego na innej drodze niż poprzez uzyskanie wyroku deklaratoryjnego. W wyroku z dnia 10 kwietnia 2014 r. (sygn. akt I ACa 825/13, Lex nr 1466949) Sąd Apelacyjny w Poznaniu wskazał, że o istnieniu interesu prawnego można mówić wówczas, gdy powództwo o ustalenie stanowi jedyny środek ochrony zagrożonej lub naruszonej sfery prawnej powoda.

Powyższe judykaty są przykładem orzecznictwa sądów powszechnych, pozostających w zgodzie z wytyczoną przez Sąd Najwyższy (m.in. w wyroku z dnia 22 listopada 2002 r., sygn. akt IV CKN 1519/00, Legalis) linią orzecniczą, zgodnie z którą interes prawny nie zachodzi z reguły, gdy zainteresowany może na innej drodze osiągnąć w pełni ochronę swoich praw.

Powództwo o ustalenie jest więc w zasadzie niedopuszczalne, gdy istnieje możliwość wytoczenia powództwa o świadczenie. W takich sytuacjach brak jest bowiem interesu prawnego, gdyż ustalenie jest tylko przesłanką do uwzględnienia roszczenia o świadczenie (zob. orz. Sądu Najwyższego z dnia 19 października 1959 r., sygn. akt 4 CR 537/58, NP 1960, Nr 9, s. 1229 ; zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 1970 r., sygn. akt II CR 190/70, Legalis).

Powyższa konstatacja pozostaje w ścisłym związku z prewencyjnym charakterem powództwa o ustalenie, który wynika z istoty interesu prawnego w żądaniu samodzielnego ustalenia prawa lub stosunku prawnego. W judykaturze podkreśla się, że w przypadku gdy dojdzie już do naruszenia prawa, w związku z którym powodowi służy roszczenie o świadczenie (danie, czynienie, zaniechanie, znoszenie), wyłączona jest możliwość skutecznego wystąpienia z powództwem o ustalenie, skoro sfera podlegająca ochronie jest w takiej sytuacji szersza, a rozstrzygnięcie o różnicy zdań w stanowiskach stron nabiera charakteru przesłankowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2002 r., sygn. akt II CKN 919/99, Legalis). Brak interesu prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c. występuje nie tylko, gdy powód może żądać świadczenia na drodze sądowej, ale też gdy może go dochodzić w postępowaniu administracyjnym (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 1998 r., sygn. akt II CKN 572/97, Legalis; orz. Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2000 r., sygn. akt IV CKN 686/00, Legalis oraz orz. Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2000 r., sygn. akt IV CKN 146/00, Legalis).

Wyjątkowo tylko orzecznictwo uznaje dopuszczalność żądania ustalenia stosunku prawnego lub prawa "obok" możliwości dochodzenia świadczenia, a to wówczas, gdy ze spornego stosunku wynikają dalej idące skutki, których powództwo o świadczenie nie wyczerpuje, np. ustalenie odpowiedzialności za szkody przyszłe (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 1992 r., sygn. akt III CZP 131/92, Legalis, cyt. za J. Gudowskim, Kodeks, s. 189).

W judykaturze wykształciła się także linia orzecnicza, zgodnie z którą powództwo o ustalenie nie może zmierzać do uzyskania dowodów, które miałyby być wykorzystane w innym postępowaniu, wówczas bowiem występuje brak interesu prawnego w żądaniu ustalenia – odnosi się to także do faktów prawotwórczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 597/98, OSNP 2000, Nr 8, poz. 301; post. Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2002 r., sygn. akt I PKN 423/01, Legalis; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2000 r., sygn. akt II UKN 304/99, OSNP 2001, Nr 10, poz. 355; post. Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2005 r., sygn. akt II PZ 73/04, Legalis). Brak interesu prawnego w opisanej sytuacji związany jest z okolicznością, iż ocena prawna dotycząca istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa stanowić ma jedynie przesłankę prawną rozstrzygnięcia sądu w sprawie zasadności żądania o świadczenie (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., sygn. akt I PKN 173/99, OSNP 2000,

Nr 20, poz. 747, wyr. Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 1983 r., sygn. akt I PRN 189/83, OSNC 1984, Nr 7, poz. 121; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 11 października 1985 r., sygn. akt II CR 302/85, OSNC 1986, Nr 10, poz. 155; uchw. Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 1987 r., sygn. akt III PZP 19/87, OSNC 1988, Nr 10, poz. 132).

Sąd Najwyższy stoi także na stanowisku, że pracownikowi nie przysługuje roszczenie o ustalenie, gdy takie ustalenie zmierza do wykorzystania go dla celów ubezpieczeniowych, w szczególności gdy przedmiotem ustalenia ma być przesłanka nabycia prawa do świadczenia z ubezpieczenia społecznego, jak i wówczas gdy pracownik dochodzi przed sądem ustalenia rzeczywistej wysokości jego wynagrodzenia, przy czym czyni to dla celów emerytalnych. W ostatnim z opisanych przypadków Sąd Najwyższy uzasadnił brak interesu prawnego możliwością wniesienia w odrębnym trybie przed organem rentowym sprawy o wysokość emerytury (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 1998 r., sygn. akt II UKN 582/97, Legalis; zob. także wyr. Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2000 r., sygn. akt I PKN 533/99, OSNP 2001, Nr 13, poz. 442, wyr. Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 1983 r., sygn. akt I PRN 189/83, OSNC 1984, Nr 7, poz. 121; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 11 października 1985 r., sygn. akt II CR 302/85, OSNC 1986, Nr 10, poz. 155; uchw. Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 1987 r., sygn. akt III PZP 19/87, OSNC 1988, Nr 10, poz. 132; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2000 r., sygn. akt I PKN 533/99, OSNA 2001, Nr 13, poz. 422, z głosą S. Driczńskiego). Pracownik dla uzyskania świadczeń emerytalno – rentowych zgłasza bowiem wniosek w organie rentowym, a także przedstawia konieczne dowody do wykazania zasadności wniosku. Zgłoszony przez pracownika wniosek jest przedmiotem samodzielnych ustaleń organu rentowego (uchw. Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 1987 r., sygn. akt III PZP 19/87, Lex nr 13036).

Podkreślenia wymaga, że ocena czy powód – pracownik ma interes prawny w ustaleniu prawa lub stosunku prawnego wymaga indywidualizacji, tj. odniesienia do konkretnego stanu faktycznego, zwłaszcza niepewności co do możliwości dochodzenia niektórych świadczeń od pracodawcy w przyszłości albo skorzystania z uprawnień pracowniczych, które prawo pracy relatywizuje do określonej treści stosunku pracy (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2017 r., sygn. akt I PK 132/16, Legalis).

W niniejszej sprawie powódka konieczność wniesienia powództwa o ustalenie treści stosunku pracy, a tym samym istnienie po stronie powoda interesu prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c., uzasadniała tym, że zatrudnienie na czas określony było dla niej mniej korzystne. Na pytanie Sądu dodała, że chce wnieść pozew do sądu w związku z dyskryminacją w zatrudnieniu, polegającą właśnie między innymi fakcie, iż była ona zatrudniona na czas określony.

Podkreślić należy w tym miejscu, że interes prawny powoda musi istnieć obiektywnie, zaś ciężar jego wykazania spoczywa na powodzie (art. 6 k.c.).

W ocenie Sądu, biorąc pod uwagę poczynione wyżej rozważania co do rozumienia pojęcia interesu prawnego w judykaturze, powódka nie wykazała w niniejszym postępowaniu, aby posiadała interes prawny w ustaleniu istnienia treści stosunku prawnego, jaki wiązał ją ze stroną pozwaną w przeszłym, zamkniętym okresie, tj. w żądaniu ustalenia, że w okresie od 1.09.2015 r. do 31.08.2017 r. łączyła ją z pozwaną umowa na czas nieokreślony w zakresie 1/2 etatu, nie zaś na czas określony. Sąd nie dopatrywał się również po stronie powódki istnienia interesu prawnego, który mógłby się przejawiać w ewentualnym wysunięciu w przyszłości roszczeń z zakresu dyskryminacji w zatrudnieniu. Jak bowiem wskazano, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o ustalenie, gdy takie ustalenie zmierza do wykorzystania go do uzyskania dowodów, które miałyby być wykorzystane w innym postępowaniu, a w niniejszej sprawie powódka wprost przyznała, że taki jest jej cel.

Powódka nie zdołała wykazać, by zgodną wolą stroną było związanie się umową o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 2015 r. do dnia 31 sierpnia 2017 r. dotyczące zatrudnienia w wymiarze 1/2 etatu. Przeciwnie, nie budzi wątpliwości Sądu, że zgodną wolą stron objęte było nawiązanie stosunku pracy na czas określony, na co wskazuje treść zawartych umów oraz porozumień, w których obie strony wyraziły zgodną wolę.

Należy w szczególności podkreślić, iż roszczenie powódki dotyczy okresu zamkniętego, umiejscowionego w środku całego dłuższego okresu zatrudnienia. Z tego względu tym bardziej brak jest interesu prawnego w tym, by po tak długim czasie strona domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy za zamknięty okres. Co więcej, zarówno w

momencie zakończenia zatrudnienia w spornym okresie, jak również bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy, powódka nie odwołała się do Sądu Pracy. Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, w sytuacji, kiedy pracownik uważa, że pracodawca nieprawidłowo zakończył z nim stosunek pracy zawarty na czas określony, a pracownik uważa, że był to stosunek pracy zawarty na czas nieokreślony, to powinien takie rozwiązanie umowy zaskarżyć. Zakwestionowanie przez pracownika bezzasadnego przyjęcia przez pracodawcę rozwiązania się terminowej umowy o pracę, któremu towarzyszy natychmiastowe pozbawienie pracownika możliwości świadczenia pracy, powinno nastąpić w trybie właściwym dla zaskarżenia czynności pracodawcy bezprawnie rozwiązującego umowę o pracę na podstawie art. 58 KP w związku z art. 264 § 2 KP (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2008 r., sygn. akt II PK 56/08).

Ponadto, jak wskazał Sąd Rejonowy w Częstochowie – VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (wyrok z dnia 21 grudnia 2015 r., sygn. akt VII P 398/18), „każda jednostronna deklaracja pracodawcy o ustaniu stosunku pracy, nawet dokonana z naruszeniem prawa, prowadzi do ustania stosunku pracy w terminie wskazanym przez pracodawcę, bo wszelkie jego czynności, nawet bezprawne, zmierzające do rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i mogą być podważone wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa. Terminy określone w art. 264 k.p. mają także zastosowanie w przypadkach bezprawnego odsunięcia pracownika od wykonywania pracy w następstwie wadliwego uznania przez pracodawcę, że doszło do rozwiązania umowy o pracę na czas określony. Dla zachowania tego trybu konieczne jest zgłoszenie adekwatnych roszczeń w terminie określonym w art. 264 § 1 lub 2 k.p., który biegnie od daty powzięcia przez pracownika wiadomości o tym, iż pracodawca stwierdził rozwiązanie terminowej umowy o pracę wskutek upływu okresu na jaki była zawarta. Na taką wiadomość, która może dotrzeć do pracownika w każdej formie ujawniającej wolę pracodawcy ustania stosunku pracy (art. 61 KC w związku z art. 300 KP), pracownik powinien zatem reagować tak jak na bezprawne rozwiązanie terminowego stosunku pracy, które wymaga poddania sporu pod osąd sądu pracy w terminach określonych w art. 264 k.p. Pewność obrotu prawnego wymaga zachowania tychże terminów”.

Podkreślić należy, że powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy (w tym ustalenie istnienia stosunku pracy określonej treści) nie może być konsekwencją swego rodzaju refleksji, do jakiej dochodzi po stronie pracownika po następczym dojsciu do wniosku, że korzystniejsze byłoby zawarcie umowy o pracę o treści odmiennej niż obecnie lub w przeszłości wiążąca. W stanie faktycznym niniejszej sprawy do takiej właśnie sytuacji doszło – powódka świadomie wyraziła wolę związania się umową o pracę na czas określony od dnia 1 września 2015 r. do dnia 31 sierpnia 2017 r. w zakresie zatrudnienia w wymiarze 1/2 etatu, realizowała ją z powodzeniem i nie kwestionowała warunków prawnych zawartej umowy – aż do momentu, gdy po czasie doszła do przekonania, że łączący strony stosunek pracy powinien zostać zawarty na czas nieokreślony w ww. zakresie.

Wskazać należy, że charakter umowy ustala się na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich wykładni zgodnie z art. 65 k.c., który stanowi, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1), przy czym w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2). Nie można zatem zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści niż tę, którą zawarły (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r., sygn. akt I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998/11/329).

W świetle poczynionych wyżej rozważań co do zgodnej woli stron w zakresie związania się stosunkiem pracy o określonej treści, stwierdzić należy, że brak jest po stronie powódki interesu prawnego w dochodzeniu wskazanego na wstępie roszczenia.

Sąd zważył wreszcie, że nawet gdyby przyjąć, iż po stronie powódki istniał interes prawny, o którym mowa w art. 189 k.p.c., to powódka i tak nie zdołała wykazać, by nie znalazły zastosowania w niniejszym przypadku przesłanki ustawowe.

W tym miejscu należy wskazać, iż w uchwale z dnia 4 października 2013 r. (I PZP 3/13 - LEX nr 1402593, M.P.Pr. 2014/1/38-41) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że w wypadku zawarcia z nauczycielem kontraktowej umowy o pracę

na czas określony przy braku ustawowych przesłanek z art. 10 ust. 7 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela, po wręczeniu nauczycielowi świadectwa pracy oraz odmowie dopuszczenia go do pracy wskutek błędnego uznania przez pracodawcę, że umowa o pracę rozwiązała się z upływem czasu, na jaki była zawarta, nauczyciel może żądać ustalenia istnienia stosunku pracy (art. 189 k.p.c.).

W stanie faktycznym niniejszej sprawy występuje powyższa okoliczność, tzn. powódka jest nauczycielem kontraktowym.

Zgodnie z art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2018 r., poz. 967), stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem ust. 7.

W myśl ust. 7 powołanego przepisu, w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego, z osobą rozpoczynającą pracę w szkole, z nauczycielem kontraktowym lub z nauczycielami, o których mowa w ust. 5, stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony. Przepis ten, jako regulujący wyjątek od zasady, należy wyklądać ściśle. Zatrudnienie nauczyciela mianowanego (kontraktowego) na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy staje się konieczne w świetle wynikających z tego przepisu przesłanek. Taka wyjątkowa podstawa zatrudnienia nie może być zależna od uznania pracodawcy. Byłoby to sprzeczne z gwarancyjnym charakterem norm prawnych regulujących stosunek prawny nauczyciela (wyrok SN z dnia 15 września 2006 r., I PK 62/06, Pr. Pracy 2007, nr 2, s. 31 oraz wyrok SN z dnia 29 stycznia 2008 r., I PK 169/07, LEX nr 448147).

Utrwalone jest stanowisko orzecznictwa i doktryny, że nawiązanie z nauczycielem umowy na czas określony przy braku spełnienia przesłanek wynikających z przepisów Karty Nauczyciela jest niedopuszczalne i w efekcie powoduje, że umowę taką należy traktować jako zawartą na czas nieokreślony (tak: J. Ż.: Stosunek pracy nauczyciela, Prawo Pracy 2003, nr 10, s. 5). Pogląd powyższy znajduje także swoje uzasadnienie w stanowisku Sądu Najwyższego. W uchwale z dnia 14 czerwca 1994 r. (sygn. akt I PZP 28/94, OSNP 1994, Nr 10, poz. 160) stwierdzono, że zatrudnienie nauczyciela niezgodnie z przesłankami z art. 10 ust. 4 Karty powoduje nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony. Takie stanowisko, pod rządami poprzednio obowiązujących wersji przepisów, wielokrotnie prezentował w swoich orzeczeniach Sąd Najwyższy (por. wyrok z dnia 9 lutego 2000 r., I PKN 517/99, OSNP 2001, Nr 13, poz. 432, z dnia 8 czerwca 1999r. I PKN 107/99, uchwała z dnia 27 maja 1993 r., I PZP 14/93, OSNC 1993, Nr 11, poz. 189). Poglądy te zachowują aktualność również w obecnym stanie prawnym.

W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy, jak wyżej wyjaśniono, powódka nie ma zdaniem Sądu Rejonowego interesu prawnego w dochodzeniu objętego pozwem powództwa o ustalenie. Po pierwsze, jak wynika z wyżej cytowanego orzecznictwa ocena, czy powód – pracownik ma interes prawny w ustaleniu prawa lub stosunku prawnego, wymaga indywidualizacji, tj. odniesienia do konkretnego stanu faktycznego, zwłaszcza niepewności co do możliwości dochodzenia niektórych świadczeń od pracodawcy w przyszłości albo skorzystania z uprawnień pracowniczych, które prawo pracy relatywizuje do określonej treści stosunku pracy (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2017 r., sygn. akt I PK 132/16). Cytowana wyżej uchwała z dnia 4 października 2013 r. (I PZP 3/13) przesądza istnienie interesu prawnego w sytuacji, gdy pracownik po ustaniu stosunku pracy domaga się od pracodawcy dopuszczenia do pracy twierdząc, że umowa błędnie została zawarta na czas określony, nie zaś nieokreślony, w niniejszej sprawie powódka nie domagała się zaś dopuszczenia do pracy w dalszym okresie (tj. 1/2 etatu, na który była zatrudniona na czas określony), pomimo, że kontynuowała u pracodawcy zatrudnienie na pozostałą 1/2 część etatu, jako zatrudniona na zastępstwo. Nie odwołała się również – ani wówczas, ani w późniejszym okresie - od rozwiązania umowy, a terminy umożliwiające ewentualne odwołanie dawno upłynęły (por. cytowany wyżej wyrok SR w Częstochowie z dnia 21 grudnia 2015 r., sygn. akt VII P 398/18). Nie wskazała również na żadne okoliczności, które skutkowałyby przyjęciem, że ustalenie, że zatrudnienie jej w okresie 1.09.2015-31.08.2017 na czas określony ma obecnie znaczenie dla jej jakichkolwiek uprawnień. Wskazywała jedynie na okoliczność rozważania wytoczenia powództwa o dyskryminację, co – jak jednoznacznie wynika z cytowanego wyżej orzecznictwa Sądu Najwyższego – nie

stanowi interesu prawnego w niniejszej sprawie, albowiem interes ten nie może polegać na gromadzeniu materiału do innych spraw sądowych ani na żądaniu ustalenia tam, gdzie możliwe jest żądanie świadczenia.

Gdyby jednak nawet przyjąć, że w świetle art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela i cytowanego orzecznictwa dotyczącego niedopuszczalności zatrudniania nauczycieli na czas określony przy braku spełnienia przesłanek wynikających z przepisów Karty Nauczyciela, powódka miała interes prawny w odpowiednim ustaleniu stosunku pracy, to powództwo w ocenie Sądu Rejonowego w dalszym ciągu podlegałoby oddaleniu. Trafnie zarzuca bowiem strona pozwana, iż nie naruszyła przepisów art. 10 ust. 4 i 7 Karty Nauczyciela, jako że zawarła z powódką umowę o pracę na czas określony z uwagi na potrzeby wynikające z organizacji nauczania.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż brak jest normatywnej definicji pojęcia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania (J. Lisowski, K. Stradomski, Karta Nauczyciela. Komentarz, Wyd. 1, Warszawa 2018). Jak wskazał Sąd Najwyższy – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w wyroku z dnia 4 września 2007 r., sygn. akt I PK 104/07, potrzeby wynikające z organizacji nauczania, uzasadniające zatrudnienie nauczyciela na czas określony, mogą być spowodowane szczególnym charakterem prowadzonej działalności przez szkołę, w której występuje niepewność co do czasu prowadzenia określonej działalności, liczby uczniów, uzyskania zgody podmiotów zewnętrznych itp. tego punktu widzenia istotne jest należyte rozumienie sformułowania „organizacja nauczania”. Pojęcie to, zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem Sądu Najwyższego, należy odnosić do zasad funkcjonowania szkoły (liczby klas, rodzaju przedmiotów, liczby godzin lekcyjnych, liczby etatów, czasu nauczania poszczególnych przedmiotów, zmienowości pracy szkoły), a nie do wykształcenia, czy umiejętności nauczyciela (wyrok z dnia 5 września 1997 r., I PKN 226/97, OSNAPiUS 1998 Nr 11, poz. 328).

Zebrany w sprawie materiał dowodowy w ocenie Sądu wykazał, że w przypadku zatrudnienia powódki na czas określony było związane z potrzebami wynikającymi z organizacji pracy Poradni.

Bezspornym w sprawie było, że powódka została zatrudniona na stanowisku psychologa – nauczyciela stażysty w pełnym wymiarze czasu pracy, a następnie: w wymiarze 1 etatu, z tym, że 1/2 etatu realizowana miała być jako zastępstwo w czasie usprawiedliwionej nieobecności H. D. (1), a od dnia 1 listopada 2015 r. do dnia 31 sierpnia 2016 r. w wymiarze 1/2 na stanowisku psychologa – nauczyciela kontraktowego; zmianie uległa umowa o pracę w zakresie wymiaru czasu pracy z wymiaru 1/2 etatu na 1 etat, z tym, że 1/2 etatu realizowana miała być jako kontynuacja zastępstwa w czasie usprawiedliwionej nieobecności H. D. (1); strony zgodnie zmieniły umowę o pracę w zakresie rodzaju wykonywanej pracy i terminu obowiązywania umowy w ten sposób, że od dnia 1 czerwca 2016 r. zatrudnienie powódki następowało w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku psychologa – nauczyciela kontraktowego w terminie do dnia 31 sierpnia 2016 r. oraz w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku pedagoga – nauczyciela kontraktowego, realizowanego jako zastępstwo w czasie usprawiedliwionej nieobecności M. K. (1) przebywającej na długotrwałym zwolnieniu lekarskim; w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku psychologa – nauczyciela kontraktowego na czas określony do dnia 31 sierpnia 2017 r. oraz w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku pedagoga – nauczyciela kontraktowego jako zastępstwo w czasie usprawiedliwionej nieobecności M. K. (1); na zastępstwo od dnia 1 września 2017 r. w czasie usprawiedliwionej nieobecności H. D. (1) na stanowisku pedagoga – nauczyciela kontraktowego w wymiarze 0,5 etatu.

Podkreślić należy, że strona pozwana jest Poradnią P.-Pedagogiczną, zobowiązaną ustawowo do realizacji długofalowych i doraźnych zadań statutowych. Dyrektor placówki jest nie tylko uprawniony, ale również zobowiązany do zapewnienia poradni możliwości realizacji wszystkich nałożonych na nią zadań i do zatrudniania pracowników, których umiejętności pozwalają na realizację tych zadań w pełnym zakresie.

Skoro cytowany wyżej przepis stanowi, że zawarcie umowy na czas określony zamiast na czas nieokreślony musi wynikać z potrzeby organizacji pracy, która stanowi przesłankę pozostawiającą dyrektorowi pewien zakres uznania, to ocenę czy taka potrzeba zaistniała, należy pozostawić dyrektorowi placówki, przy czym musi on wykazać obiektywne istnienie takiej potrzeby i stanowisko swoje uzasadnić. Gdyby wolą ustawodawcy było każdorazowe zatrudnianie nauczycieli kontraktowych wyłącznie na czas nieokreślony w każdej sytuacji, w której jest to formalnie możliwe, przepis ustawy nie stanowiłby o potrzebie zatrudnienia na czas określony, ale o braku możliwości zatrudnienia na czas

nieokreślony. W ocenie Sądu Rejonowego decyzja dyrektor Poradni o zatrudnieniu powódki w spornym okresie na 1/2 etatu na czas określony (poza sporem jest bowiem zatrudnienie na pozostałe 1/2 etatu na zastępstwo) nie nosiła cech dowolności i uznaniowości, ponieważ została poparta racjonalnymi argumentami.

Jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, zatrudnienie w Poradni - jako placówce o szczególnym znaczeniu i roli - było związane z realizacją jej zadań, które to zadania stanowiły o potrzebie zatrudnienia. Zwiększanie wymiaru zawieranych z powódką umów terminowych związane było z corocznie wyrażaną przez organ prowadzący zgodą na zwiększenie liczby etatów psychologów na okres roku szkolnego z uwagi na udzielanie pomocy psychologiczno – pedagogicznej obcokrajowcom. Powódka takiej pomocy nie świadczyła, jednakże świadczyła ją M. G., będąca w tym okresie koordynatorem programu prof. K. G.. Strona pozwana, z uwagi na umiejętności M. G., szczególnie cenne w sytuacji zwiększonego napływu obcokrajowców, zatrudniła ją właśnie na czas nieokreślony. Brak było pewności, czy w kolejnych latach dojdzie do zwiększenia liczby etatów. W przypadku, gdyby nie doszło do zwiększenia liczby etatów, M. G. mogłaby realizować zadania Poradni związane z obcokrajowcami, powódka nie była zaś do tego przygotowana.

Ponadto, jak podkreśliła dyrektor pozwanej M. K. (2) w swoich zeznaniach, zadania Poradni ulegały zmianom co roku. Każdego roku różna była również ilość dzieci. Jak wynika z przedstawionych w niniejszej sprawie arkuszy organizacyjnych pracy szkoły na lata od 2014/2015 do 2017/2018, zmianom ulegała również ilość etatów nauczycielskich, zarówno pedagogicznych, jak i niepedagogicznych.

Jak wskazała M. K. (2), ze względu na zwiększoną liczbę cudzoziemców powstało zapotrzebowanie na pracowników posługujących się językami obcymi w stopniu biegłym i umożliwiającym komunikację. Z tego powodu wzrosła potrzeba zwiększenia etatów dla tych pracowników. Powódka nie posługuje się biegle żadnym językiem obcym.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uznał, że zawarcie z powódką umowy o pracę na czas określony było wywołane potrzebą wynikającą z organizacji pracy Poradni. Wpływ na to miały zmienne zadania placówki, zmienna liczba etatów, rosnące zapotrzebowanie do obsługi obcokrajowców i do zatrudniania osób posługujących się biegle językami obcymi i okoliczność, że przy niepewnej liczbie etatów na czas nieokreślony zdecydowano się zatrudnić na czas nieokreślony osobę posiadającą umiejętności do obsługi cudzoziemców, pierwotnie zatrudnioną na dodatkowy etat, którego istnienie w każdym kolejnym roku nie było pewne..

Jedynie na marginesie wskazać należy, że okoliczności dotyczące sposobu wykonywania pracy przez powódkę zgodnie z utrwalonym orzecznictwem nie mogły mieć znaczenia dla zastosowania ww. przepisu Karty Nauczyciela. Okoliczności te mogły jednak zdaniem Sądu stanowić i w niniejszej sprawie stanowiły dodatkowy argument przeciwko zatrudnieniu powódki na czas nieokreślony w sytuacji, w której w placówce zatrudniona była osoba o wyższych kwalifikacjach w zakresie obsługi cudzoziemców, która nie tylko dawała gwarancję możliwości realizacji zadań Poradni związanych z cudzoziemcami, ale również była pracownikiem bardziej niż powódka cenionym, i z którą współpraca nie rodziła problemów, w przeciwieństwie do współpracy z powódką.

Podsumowując wskazać należy, że powództwo o ustalenie stosunku prawnego lub prawa może być uwzględnione wtedy, gdy spełnione są dwie przesłanki merytoryczne: interes prawny oraz wykazanie prawdziwości twierdzeń powoda o tym, że dany stosunek prawny lub prawo rzeczywiście istnieje, lub że jego treść jest taka, jak dochodzona w oparciu o przepis art. 189 k.p.c. Pierwsza z tych przesłanek warunkuje określony skutek tego powództwa, decydując o dopuszczalności badania i ustalania prawdziwości twierdzeń powoda. Wykazanie zaś istnienia drugiej z tych przesłanek decyduje o kwestii zasadności powództwa. W stanie faktycznym niniejszej sprawy nie została spełniona żadna z przesłanek uwzględnienia powództwa o ustalenie stosunku prawnego – w ocenie Sądu po stronie powódki brak było interesu prawnego w przedmiotowym ustaleniu, nadto przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że zawieranie z powódką umów o pracę na czas określony było uzasadnione potrzebą wynikającą z organizacji pracy Poradni.

W związku z tym, iż oddaleniu podlegało roszczenie o ustalenie stosunku pracy, na uwzględnienie nie zasługiwało także żądanie powódki związane z wypłatą odprawy pieniężnej za rozwiązanie umowy z dnia 31 sierpnia 2016 r. będącej

w skutkach prawnych umową na czas nieokreślony w wysokości wynagrodzenia 2 – miesięcznego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy 1/2 etatu. W niniejszej sprawie doszło do wygaśnięcia umowy z uwagi na upływ czasu, na jaki została zawarta. Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, w umowach zawartych na czas określony do wyrażenia woli stron co do terminu rozwiązania umowy dochodzi już w samej treści umowy o pracę, to z treści umowy wynika, kiedy ma ona ulec rozwiązaniu, a zaś oświadczenie woli stron co do rozwiązania umowy jest zawarte już w umowie. Rozwiązanie umowy o pracę łączącej strony miało charakter indywidualny, nie zaś grupowy. W przypadku rozwiązania umowy o charakterze indywidualnym umowa rozwiązywana jest przez pracodawcę albo z inicjatywy pracodawcy za porozumieniem stron, przy czym odprawy można domagać się wówczas, gdy do rozwiązania umowy dochodzi wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Podkreślić zaś należy, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika jednoznacznie, iż przyczyny niekontynuowania zatrudnienia powódki nie leżały wyłącznie po stronie pracodawcy, ponieważ istniały liczne zarzuty do pracy powódki, których istnienie i zasadność częściowo powódka przyznała. Odprawa jest zaś należna zwalnianemu indywidualnie pracownikowi wówczas, gdy wyłączna przyczyna rozwiązania stosunku pracy leży po stronie pracodawcy.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd oparł się na całokształcie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. na dowodach z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron, a także na dowodach z zeznań świadka M. K. (2), reprezentującej stronę pozwaną. Podkreślić należy, iż wyjaśnienia pozwanego pozostawały zgodne z wnioskami płynącymi ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Wyjaśnienia powódki natomiast Sąd uwzględnił w zakresie, w jakim korespondowały one z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

W konsekwencji powyższego powództwo w niniejszej sprawie podlegało oddaleniu, o czym Sąd orzekł jak **w punkcie I sentencji wyroku**.

Orzeczenie o kosztach procesu, zawarte **w punkcie II wyroku**, wydano w oparciu o przepis art. 102 k.p.c., mówiący iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Urzeczywistnia on zasadę słuszności i jako wyjątkowy – stanowiący wyłom w zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu – nie podlega wykładni rozszerzającej. Przepis ten nie konkretyzuje on pojęcia wypadków szczególnie uzasadnionych, pozostawiając ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy, sądowi (por. m.in. postanowienie SN z dnia 20 grudnia 1973 r., II CZ 210/73, postanowienie SN z dnia 26 stycznia 2012 r. III CZ 10/12, postanowienie SN z dnia 12 stycznia 2012 r. IV CZ 117/11, postanowieniu z dnia 11 lutego 2010 r., I CZ 112/09, postanowienie SN z dnia 20 kwietnia 2012 r. III CZ 17/12). Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, według doktryny, zaliczyć należy nie tylko te dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony, ale również związane z samym przebiegiem postępowania. Należy podzielić pogląd Sądu Najwyższego, że zastosowanie art. 102 k.p.c. i sposób skorzystania z tego przepisu jest suwerennym uprawnieniem Sądu orzekającego i od jego oceny zależy przesądzenie, że taki szczególny wypadek wystąpił ze względu na okoliczności rozpoznawanej sprawy i uzasadnia odstąpienie w całości albo w części od zasady obciążenia strony przegrywającej kosztami procesu. W niniejszej sprawie pomiędzy powódką a stroną pozwaną istnieje duża różnica majątkowa. Powódka jest osobą młodą, niedoświadczoną, samodzielnie prowadzącą gospodarstwo domowe. Istnieje duża dysproporcja majątkowa między stronami. Z tych względów obarczenie powódki kosztami procesu w pełnym zakresie byłoby sprzeczne z zasadami słuszności.

Wobec braku podstaw do obciążania dalszymi nieuiszczonymi kosztami sądowymi powódki, która była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy, oraz pozwanego ze względu na zasadę słuszności, Sąd nieuiszczone koszty sądowe zaliczył **w punkcie III sentencji wyroku** na rachunek Skarbu Państwa.

Mając powyższe na uwadze, orzeczono jak w sentencji.