

Sygn. akt IV Pa 31/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 marca 2014r.

Sąd Okręgowy Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia SO Bogusław Łój / spr /

Sędziowie : Sędzia SR del Rafał Skrzypczak

Sędzia SO Hanna Rawska

Protokolant : st.sek.sąd.R.Duchnicka-Tylutka

po rozpoznaniu w dniu **25 marca 2014r. w Zielonej Górze**

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. P.**

przeciwko **Publicznej Szkole Podstawowej w G.**

o ustalenie

na skutek apelacji **pozwanego**

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy w Świebodzinie

z dnia 23.12.2013r. (Sygn. akt IV P 94/13)

I. oddala apelację,

II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem

kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sygn. akt IV Pa 31/14

UZASADNIENIE

Powódka A. P. w pozwie złożonym w dniu 29.10.2012 r. domagała się ustalenia, że pozostaje w stosunku pracy z pozwaną Publiczną Szkołą Podstawową w G., począwszy od 01.09.2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony oraz wniosła o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu.

Pozwana Publiczna Szkoła Podstawowa w G. w odpowiedzi na pozew wnosila o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu.

Sąd Rejonowy w Świebodzinie wyrokiem z dnia 25 stycznia 2013r. oddalił powództwo i nie obciążył powódki kosztami procesu.

W następstwie złożonej przez powódkę apelacji Sąd Okręgowy w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 14.06.2013r. uchylił zaskarżony wyrok w całości i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu w Świebodzinie do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

Sąd Rejonowy w Świebodzinie wyrokiem z dnia 23 grudnia 2013 r. ustalił, że powódka A. P. została zatrudniona w dniu 01.09.2009r. w pozwanej Publicznej Szkole Podstawowej w G. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze zajęć z tym, że od dnia 09.11.2012r. w wymiarze 14/18 etatu, nakazał ściągnąć od pozwanej Publicznej Szkoły Podstawowej w G. na rzecz Skarbu Państwa – Kasa (...) kwotę 669 zł tytułem kosztów sądowych, których powódka nie miała obowiązku uiścić, zasądził od pozwanej Publicznej Szkoły Podstawowej w G. na rzecz powódki kwotę 150 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 120 zł za obie instancje.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka A. P. odbyła wyższe studia magisterskie na kierunku filologia w zakresie filologii germańskiej i w dniu 12.06.2002 r. uzyskała tytuł magistra. W dniu 28.08.2008 r. powódka uzyskała status nauczyciela mianowanego.

W dniu 01.09.2002 r. powódka podjęła zatrudnienie w Zespole Szkół w M. w pełnym wymiarze zajęć na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego, na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. Powódka w powyższej szkole jest nadal zatrudniona, na zasadzie mianowania jednak przebywa od 1.09.2009 r. na urlopie wychowawczym. Od 2009 r. powódka mieszka w miejscowości J., gmina Ś., w której to miejscowości jest zameldowana na pobyt stały od 27.09.1990 r. Powódka obecnie posiada na wychowaniu troje małoletnich dzieci.

Publiczna Szkoła Podstawowa im. M. K. w G. była zainteresowana zatrudnieniem nauczyciela języka niemieckiego na rok szkolny 2009/2010 w pełnym wymiarze zajęć i na czas nieokreślony i w tym zakresie w arkuszu organizacyjnym był wykazywany wakat na stanowisko nauczyciela j. niemieckiego w wymiarze przekraczającym pełen etat. W okresie wakacji letnich dyrektor szkoły poszukiwała nauczyciela, m.in. w urzędzie pracy, urzędzie gminy, starostwie. Pozwana Szkoła współpracowała ze szkołą niemiecką w A.. W roku szkolnym 2009/2010 w pozwanej Szkole zaplanowano 21 godzin nauki języka niemieckiego i w tym zakresie poszukiwała dyspozycyjnego nauczyciela na pełen etat. Na dzień 01.09.2009 r. po stronie pozwana szkoła była gotowa do zatrudnienia nauczyciela języka niemieckiego w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony, na podstawie mianowania. Dyrektor była gotowa zatrudnić nauczyciela w tej formie. Na dzień 01.09.2009 r. nie istniały po stronie pozwanej szkoły podstawy do zatrudnienia nauczyciela języka niemieckiego w ramach zastępstwa w czasie nieobecności nauczyciela, jak również nie istniały zmiany w organizacji nauczania j. niemieckiego.

Pismem z dnia 04.08.2009 r. powódka zwróciła się do pozwanej Publicznej Szkoły Podstawowej w G. z wnioskiem o zatrudnienie jej w charakterze nauczyciela języka niemieckiego w wymiarze 9/18 etatu w roku szkolnym 2009/2010. Powódka we wniosku nie domagała się zawarcia umowy na czas określony. Powódka w rozmowie oświadczyła dyrektor pozwanej Szkoły, że nie jest zainteresowana zatrudnieniem w pełnym wymiarze zajęć, gdyż przebywa na urlopie wychowawczym i jest związana z inną szkołą oraz ma pod opiekę dwoje małoletnich dzieci, z czego jedno wymagało nadal karmienia piersią. Powódka oświadczyła też, że jest zainteresowana tylko pracą doraźną i w celu wdrożenia się do dalszej pracy. Powódka ponadto zwróciła się do dyrekcji z prośbą, by ułożyć plan zajęć w ten sposób, by mogła mieć czas na karmienie piersią dziecka /tzw. okienko/, a nadto by mogła mieć co najmniej 1 dzień wolny w tygodniu. Dyrektor pozwanej, wyraziła zgodę na zatrudnienie powódki w ograniczonym zakresie i dostosowywała każdorazowo plan zajęć według potrzeb powódki. Wobec stanowiska powódki dyrektor pozwanej Szkoły postanowiła zatrudnić powódkę na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego w roku szkolnym 2009/2010 w wymiarze 9/18 tj. zgodnie z wnioskiem powódki, co jednak nie wyczerpywało pełnej liczby godzin j. niemieckiego i zachodziła konieczność zatrudnienia do nauki języka drugiego nauczyciela. W dniu 27.08.2009r. J. A. (1), /która przebywała już na emeryturze/ zwróciła się z prośbą do pozwanej szkoły o zatrudnienie jej na stanowisku nauczyciela j. niemieckiego na co w tym samym dniu dyrektor wyraziła zgodę w wymiarze pozostałych 12/18 i w dniu 01.09.2009r. pozwana szkoła zawarła z J. A. (1) umowę o pracę na czas określony od 1.09.2009 r. do 31.08.2010r w w/w niepełnym wymiarze.

W dniu 1.09.2009 r. pozwana szkoła zawarła z powódką A. P. umowę o pracę na czas określony od 1.09.2009 r. do 31.08.2010 r. Powódka została zatrudniona na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego w wymiarze 9/18 etatu.

Został jednocześnie sporządzony aneks do arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2009/2010 i zgodnie z tym aneksem języka niemieckiego miały nauczać: J. A. - w wymiarze 12/18 i powódka – w wymiarze 9/18, łącznie 21/18.

Arkusz organizacyjny pozwanej Szkoły na rok szkolny 2010/2011 przewidywał zajęcia z języka niemieckiego w ilości 22 godziny i ponownie vacat na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego.

Pismem z dnia 11.08.2010 r. powódka zwróciła się do pozwanej Szkoły z kolejnym wnioskiem o zatrudnienie jej na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego w roku szkolnym 2010/2011. Powódka we wniosku nie domagała się zawarcia umowy na czas określony, nie wskazywał już we wniosku wymiaru godzin. W rozmowie z dyrektorem szkoły wskazywała, że jest zainteresowana pracą w niepełnym wymiarze etatu. Dyrektor pozwanej Szkoły wyraziła zgodę na zatrudnienie powódki na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego w wymiarze 8/18. W dniu 1.09.2010 r. została zawarta z powódką kolejna umowa o pracę na czas określony od 1.09.2010 r. do 31.08.2011 r. Powódka została zatrudniona na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego w wymiarze 8/18. Została również zawarta umowa o pracę na czas określony od 01.09.2010r. do 31.08.2011r. w wymiarze 14/18 etatu z J. A. (1). Został sporządzony aneks do arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2010/2011 i w roku szkolnym 2010/2011 języka niemieckiego miały nauczać: J. A. – w wymiarze 14/18 i powódka – w wymiarze 8/18, łącznie 22/18.

Arkusz organizacyjny Szkoły na rok szkolny 2011/2012 przewidywał zajęcia z języka niemieckiego w ilości 14 godzin i vacat na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego. Pismem z dnia 06.06.2011 r. powódka zwróciła się o zatrudnienie jej na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego w roku szkolnym 2011/2012. We wniosku powódka nie domagała się zawarcia umowy na czas określony, nie wskazywał już we wniosku wymiaru godzin. W rozmowie z dyrektorem szkoły powódka wskazywała, że była zainteresowana pracą na 1/2 etatu. Z uwagi jednak na ograniczoną liczbę przydzielonych godzin 14/18 dyrektor nie zgodziła się na zatrudnienie w wymiarze 1/2 i poinformowała o tym powódkę, co w konsekwencji spowodowało zawarcie umowy w w/w wymiarze 14/18. Dyrektor pozwanej w dniu 06.06.2011r. Szkoły wyraziła zgodę na zatrudnienie powódki na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego w wymiarze 14/18 od 1.09.2011 r. do końca roku szkolnego 2011/2012. Został sporządzony aneks nr (...) do arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2011/2012 i zgodnie z aneksem, języka niemieckiego miała nauczać wyłącznie powódka w wymiarze 14/18. W dniu 01.09.2011 r. została zawarta z powódką kolejna umowa o pracę na czas określony od 1.09.2011 r. do 31.08.2012 r. Powódka została zatrudniona na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego w wymiarze 14/18 etatu. W roku szkolnym 2011/2012 nie była już zatrudniona J. A. (1) na stanowisku nauczyciela j. niemieckiego.

Po rozpoczęciu pracy w pozwanej szkole w rozmowach z innymi pracownikami szkoły powódka mówiła, że z takiej formy zatrudnienia jest zadowolona i taki system pracy w niepełnym, ograniczonym wymiarze czasu pracy jej odpowiada. Powódka nie wskazywała ani dyrektor ani innym pracownikom, że chciałaby pracować w większym, pełnym wymiarze czasu pracy, wręcz wskazywała, że praca w ograniczonym zakresie jej odpowiada z uwagi na fakt, że ma na wychowaniu małe dzieci, w tym karmione piersią i ma w związku z tym określone dni wolne od pracy. W czasie reorganizacji szkoły, powodującej zmniejszenie liczby godzin i możliwość redukcji etatu, powódka nie była tym zaniepokojona; mówiła, że dysponuje również etatem w szkole w M.. Ponadto w trakcie roku szkolnego 2010/2011 z uwagi na zwiększenie liczby uczniów istniała konieczność podziału klasy na grupy j. niemieckiego, co wiązało się ze zwiększeniem liczby godzin nauczania j. niemieckiego / o trzy jednostki lekcyjne/. Powódka jednak nie była tym zainteresowana /była wówczas jedynym nauczycielem j. niemieckiego w szkole/ i prosiła dyrekcję, by takiego podziału nie dokonywano. Ponadto będąc na rozmowie u R. G. (1) Kierownika (...), (...) i (...) w Urzędzie Miejskim w Ś., gdzie interweniowała w sprawie jej dalszego zatrudnienia, powódka wskazała, że mając na wychowaniu małe dziecko będzie dla niej zbyt dużym obciążaniem praca na pełen etat. Przed zawarciem trzeciej umowy o pracę dyrektor pozwanej zwróciła się do powódki z propozycją zawarcia umowy na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze. Taką propozycję złożyła również powódce pracownik szkoły B. C. (1). W obu przypadkach powódka odmówiła wskazując, że taki dotychczasowy system pracy jej odpowiadał.

Dyrektor szkoły była zadowolona z merytorycznej pracy powódki; w zakresie jej pracy metodycznej nie miała do powódki żadnych zastrzeżeń, oceniała powódkę jako bardzo dobrego, solidnego pracownika. Powódka nie była jednak w pełni dyspozycyjna m.in. w zakresie organizacji i uczestniczenia w wyjazdach uczniów do Niemiec, w ramach współpracy z niemiecką szkołą z uwagi na fakt posiadania na wychowaniu małoletnich dzieci. W związku z tym w kwietniu 2012 r. powódka dowiedziała się od dyrektora Szkoły, że nie zostanie zawarta z nią kolejna umowa o pracę, z uwagi na brak dyspozycyjności powódki.

Arkusze organizacyjny na rok szkolny 2012/2013 przewidywał zajęcia z języka niemieckiego w wymiarze 18 godzin i vacat na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego. W dniu 29.05.2012r. sporządzono aneks do arkusza, w którym dyrektor szkoły poinformował Gminę Ś., że, z uwagi na zmiany organizacyjne związane z sukcesywnym przechodzeniem od dnia 01.09.2013r. z nauki języka niemieckiego na j. angielski zostanie zawarta z osobą zatrudnioną na stanowisko nauczyciela j. niemieckiego umowa o pracę na okres jednego roku z przyczyn organizacyjnych.

W czerwcu 2012 r. powódka w związku z otrzymaną informacją dot. braku podstaw do zawarcia kolejnej umowy o pracę od dyrektora szkoły, zwróciła się do kierownika Wydziału Oświaty (...) i (...) Urzędu Miejskiego w Ś. w sprawie dalszego zatrudnienia jej w pozwanej Szkole w roku szkolnym 2012/2013. Kierownik Wydziału ustalił w rozmowie z dyrektorem Szkoły, że powódka nie będzie zatrudniona w roku szkolnym 2012/2013 i taką informację przekazał powódce. Powódka nie rozmawiała z kierownikiem Wydziału na temat formy jej zatrudnienia w pozwanej Szkole. Mówiła jedynie, że odpowiada jej dotychczasowy wymiar zajęć.

W dniu 21.08.2012 r. z wnioskiem o zatrudnienie w pozwanej Szkole na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego zwróciła się A. H. (1). A. H. (1) posiadała kwalifikacje do nauczania języka niemieckiego oraz stopień nauczyciela mianowanego. W dniu 21.08.2012 r. dyrektor pozwanej Szkoły wyraziła zgodę na zatrudnienie A. H. (1) w pełnym wymiarze /18/18/ na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego w roku szkolnym 2012/2013 i z w/w zawarto w dniu 31.08.2012r. umowę na czas określony tj. do 31.08.2013r. Został sporządzony aneks nr (...) do arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2012/2013 i zgodnie z tym aneksem języka niemieckiego miała nauczać wyłącznie A. H. (1) w wymiarze 18/18. Z w/w zawarto również kolejną umowę o pracę na czas określony na rok szkolny 2013/2014 w wymiarze 13/18 etatu.

Pismem z 28.08.2012 r. powódka zwróciła się w związku z nieprzedłużeniem z nią umowy o pracę do pozwanej o podanie podstawy prawnej, do zawierania przez trzy kolejne lata z powódką umowy o pracę na czas określony, nie zaś od razu umowę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze godzin.

Pismem z 03.09.2012 r. dyrektor pozwanej Szkoły odpowiedziała powódce, że zgodnie z art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674), 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 (nauczyciel mianowany i dyplomowany), stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony. Nie mają w tym przypadku zastosowania przepisy art. 25¹ § 1 kp mówiące, że 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. Dyrektor pozwanej stwierdziła też, że stosunek pracy był z powódką zawierany w kolejnych latach w niepełnym wymiarze w związku z przebywaniem powódki na urlopie wychowawczym otrzymanym od pracodawcy w szkole, w której powódka jest zatrudniona do chwili obecnej.

W roku szkolnym 2011/2012 powódka zaszła w ciążę i od czerwca 2012 r. przebywała na zwolnieniu chorobowym. W dniu 31.08.2012 r. pozwana wystawiła powódce świadectwo pracy stwierdzające ustanie stosunku pracy z dniem 31.08.2012 r. Powódka otrzymała świadectwo pracy z 31.08.2012 r. Po odebraniu świadectwa pracy powódka przedłożyła pozwanej Szkole zaświadczenie lekarskie z 7.09.2012 r. stwierdzające, że powódka znajduje się w 31 tygodniu ciąży. W dniu 10.09.2012 r. strony zawarły aneks do umowy o pracę zawartej w dniu 01.09.2011 r. i zgodnie

z aneksem, umowę tę przedłużono do dnia porodu. Powódka urodziła dziecko w dniu 8.11.2012 r. W dniu 16.11.2012 r. pozwana wystawiła powódce świadectwo pracy stwierdzające ustanie stosunku pracy z dniem 08.11.2012 r.

Od 1.09.2013 r. w pozwanej Szkole uległa zmniejszeniu liczba godzin nauki języka niemieckiego do 13/18 godzin tygodniowo, na rzecz nauki języka angielskiego.

w związku z tym nie było możliwości zatrudnienia w roku szkolnym 2013/2014 nauczyciela języka niemieckiego w pełnym wymiarze. Na rok szkolny 2014/2015 przewidywane jest dalsze ograniczenie godzin j. niemieckiego o kolejne 2 godziny dydaktyczne. Za 4-5 lat j. niemiecki z uwagi na zmiany organizacyjne nie będzie już nauczany w pozwanej szkole.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo o ustalenie, że powódka A. P. pozostaje w stosunku pracy z pozwaną, poczynwszy od dnia 01.09.2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, okazało się uzasadnione.

Sąd Rejonowy powołując się na art. 189 kpc uznał, że powódka ma formalnie interes prawny w ustaleniu, że od 1.09.2009 r. jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pozwanej Szkole, albowiem takie ustalenie wywołuje dla powódki korzystne rozstrzygnięcie tj. kontynuowanie stosunku pracy i korzystanie w tym zakresie ze wszystkich świadczeń służących pracownikowi, które w przypadku wygaśnięcia umowy o pracę zawartej na czas określony pracownik traci. Ponadto interes prawny przejawiał się w tym, że takie ustalenie powoduje istotnie większą ochronę trwałości stosunku pracy aniżeli umowa terminowa.

Sąd Rejonowy wskazał, że ustalił stan faktyczny w sprawie na podstawie przesłuchania stron postępowania, zeznań słuchanych świadków: K. C., E. W., B. C., R. G., przedłożonych przez strony dokumentów oraz akt osobowych powódki, nauczycieli j. niemieckiego: J. A., A. H.. Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków K. C., E. W., B. C. i R. G., albowiem były one spójne, wzajemnie się uzupełniały i korespondowały ze sobą. Zeznania tych świadków jako osób niespokrewnionych z żadną ze stron jednoznacznie wskazywały na fakt, że powódka była zadowolona z zatrudniania w niepełnym wymiarze czasu pracy i że nie domagała się zatrudnienia na pełen etat, a wręcz sama wskazywała, że takie zatrudnienie na pełen etat w sytuacji gdy ma na wychowaniu małe dzieci chorujące będzie dla niej zbyt dużym obciążaniem. W tym zakresie strona powodowa nie zdołała obalić twierdzeń strony pozwanej w tym zakresie jedynie przesłuchaniem jednego świadka tj. matki powódki H. W., która przecież nie uczestniczyła w żadnych rozmowach powódki z pozwaną szkołą, jej pracownikami, ani Kierownikiem Wydziału Oświaty w Urzędzie Miejskim. Była niejako świadkiem ze słyszenia i jedynie potwierdzała wersję podawaną jej przez samą córkę, co świetle art. 6 k.c. nie jest wystarczające i zmierzało do odmówienia wiarygodności zeznaniom tego świadka.

Sąd Rejonowy wskazał, że ustalony stan faktyczny i zebrane w sprawie dowody wykazały, że w pozwanej Szkole Podstawowej w G. w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2009/2010 był wykazany vakat na stanowisko nauczyciela języka niemieckiego w pełnym wymiarze czasu pracy. Dyrektor szkoły sama przyznała, że liczba godzin dydaktycznych przekraczała nawet zakres pełnego etatu i wynosiła 21 godzin lekcyjnych, a w pozwanej szkole brak było nauczyciela do nauczania języka niemieckiego od września 2009 r. Pozwana szkoła poszukiwała nauczyciela do nauczania języka niemieckiego, albowiem poprzednia nauczycielka J. A. przeszła na emeryturę i pracowała w zawodzie jedynie do 19.06.2009 r. Dyrektor pozwanej szkoły w toku postępowania konsekwentnie stała

na stanowisku, że była zainteresowana i obiektywnie gotowa do zatrudnienia nauczyciela j. niemieckiego w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony, na zasadzie mianowania i po stronie pozwanej szkoły nie istniały w tym zakresie żadne przeszkody, co wypełniało dyspozycje art. 10 ust. 5 pkt 6 po stronie szkoły. Na rok szkolny 2009/2010 w ramach nauczania języka niemieckiego nie zachodziły podstawy

do zatrudniania nauczyciela j. niemieckiego na podstawie umowy na czas określony

na zasadzie zastępstwa na czas nieobecności innego nauczyciela i nie zachodziły również okoliczności do zmian w organizacji nauczania języka niemieckiego skoro w arkuszu organizacyjnym wykazano 21 godzin dydaktycznych tego przedmiotu. Również na rok szkolny 2010/2011 i 2011/2012 pozwana szkoła wykazywała vakat na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego, przy czym na rok szkolny 2011/2012 powódka była jedyną nauczycielką j. niemieckiego zatrudnioną na część etatu wynosząca 14/18.

Wobec powyższego koniecznym stało się ustalenie, czy po stronie powódki istniała gotowość i wola do wykonywania zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony.

W ocenie Sądu Rejonowego to na wyraźną prośbę powódki, pozwana zawarła umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zebrany materiał dowodowy przeczy gołosłownym twierdzeniom powódki, która podnosiła, że była gotowa świadczyć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy od 01.09.2009r. Powódka zgłosiła się bowiem w sierpniu 2009r. z pisemnym wnioskiem do pozwanej szkoły o zatrudnienie jej jako nauczyciela języka niemieckiego z wyraźnym zaznaczeniem w 9/18 części etatu i na takie wymiar pozwana wyraziła zgodę. Twierdzenia powódki, że to dyrektor pozwanej szkoły wskazywała jej w jakim zakresie, części etatu należy złożyć podanie nie znajdują żadnego logicznego uzasadnienia. W tym dniu nie istniały bowiem żadne powody po stronie pozwanej do zatrudnienia powódki w niepełnym wymiarze zajęć, ponieważ pozwana nie dysponowała żadnym innym nauczycielem j. niemieckiego i „narzucanie”, takiego wymiaru zatrudnienia przez pozwaną byłoby pozbawione jakichkolwiek cech racjonalności w obliczu zbliżającego się początku roku szkolnego i konieczności zapewnienia przez dyrekcję kadry nauczycielskiej. Dopiero bowiem w dniu 27.08.2009 r. do pozwanej szkoły zgłosiła się emerytowana nauczycielka J. A. (1) z wnioskiem o zatrudnienie /na prośbę dyrekcji/ z uwagi na początek roku szkolnego i brak wystarczającej liczby nauczycieli do nauczania j. niemieckiego. Ponadto twierdzeniom powódki, że to dyrektor nakazywała jej wpisywać w podaniu określony wymiar czasu pracy, przeczyło zachowanie samej powódki w kolejnych latach, albowiem o ile w pierwszym podaniu powódka wskazała, że chce być zatrudniona w wymiarze 9/18, o tyle w podaniu złożonym na rok szkolny 2010/2011 i (...) już takiego zastrzeżenia nie zamieszczała. Dalej na fakt zatrudnienia powódki w niepełnym wymiarze czasu pracy na rok szkolny 2009/2010 na wyraźną prośbę powódki wskazali przesłuchani w sprawie świadkowie. Z zeznań świadków K. C., B. C., E. W. wynikało, jednoznacznie, że powódka z pracy w niepełnym wymiarze zajęć była zadowolona i do takiego stanu dążyła, bo jak wskazywała świadkom, taki sposób organizacji pracy i niepełny wymiar czasu pracy jej odpowiadał z uwagi na to, że miała dwoje małych dzieci i zależało jej na tym, by mieć dni wolne od pracy, jak również czas, umożliwiający jej karmienie piersią dziecka. Powódka nie wykazała gotowości do pracy w pełnym wymiarze zajęć. Podobnie zeznania świadka R. G. - Kierownika Wydziału Oświaty w Urzędzie Miejskim w Ś., do którego powódka zwróciła z się prośbą o interwencję i spowodowanie jej dalszego zatrudnienia u pozwanej jednoznacznie wskazywały, że powódka sama wskazała, że nie jest zainteresowana pracą na pełen etat ponieważ, z uwagi na posiadanie małego dziecka będzie to dla niej zbyt dużym obciążeniem. Zachowanie zatem powódki, która kwestionowała w rozmowach z kierownikiem R. G. jedynie formę zatrudnienia na czas określony zamiast na czas nieokreślony, bez zastrzeżeń odnośnie wymiaru etatu, również potwierdzało, że wolą powódki było podjęcie pracy u pozwanej w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd I instancji wskazał, że powódka będąc już zatrudniona w innej szkole w M. na zasadach mianowania miała świadomość w jakich sytuacjach i formach szkoła zatrudnia nauczycieli i w związku z tym winna kwestionować zawierane umowy w niepełnym wymiarze zajęć na czas określony czego jednak nie robiła, podnosząc te argumenty dopiero gdy nie przedłużono z powódką kolejnej umowy o pracę. Strona pozwana w zasadzie przy każdej zawieranej umowie na czas określony /choć wadliwie/, proponowała pracę na pełen etat na czas nieokreślony, z czego jednak powódka nie korzystała, co powodowało, że dyrektor w celu wykorzystania maksymalnej liczby przydzielonych godzin, zmuszona była poszukiwać kolejnego nauczyciela do nauki języka.

W ocenie Sądu Rejonowego skoro wobec woli powódki nie istniały podstawy do zatrudnienia jej w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony /na zasadzie mianowania/ tj. nie został spełniony warunek z art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela, wówczas zaistniały przesłanki z art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela tj. do nawiązania stosunku pracy z powódką /posiadającą stopień nauczyciela mianowanego/ na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w uzgodnionym przez strony niepełnym wymiarze czasu pracy i do zawarcia w takiej formie umowy pracodawca, tj. pozwana szkoła była bezwzględnie zobowiązana, niezależnie od tego czy powódka chciała pracować u pozwanej w dłuższej perspektywie czasu, czy też wyłącznie doraźnie. Ta okoliczność w ocenie Sądu Rejonowego nie miała w takim przypadku żadnego znaczenia i nie mogło wpływać, na formę zawarcia umowy, próby dowodzenia tego przez stronę pozwaną pozostają bez wpływu na wynik postępowania. Nawet jeśli przyjąć, że to powódka domagała się zawarcia umowy na czas określony, to obowiązkiem pozwanej szkoły było odstąpić od takiej propozycji i nie

nawiązywać z powódką żadnego stosunku pracy. Pracodawca zawierając umowę o pracę na czas określony w niepełnym wymiarze zajęć z powódką posiadającą stopień nauczyciela mianowanego działał w sposób bezwzględnie sprzeczny z postanowieniami ustawy Karta Nauczyciela.

Postanowienia umów i aktów mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne: zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. W ocenie Sadu I instancji zatrudnienie powódki na podstawie umowy o pracę na czas określony, mimo, iż nie zostały spełnione warunki w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, było dla powódki mniej korzystne niż zatrudnienie jej na podstawie art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, co musiało eliminować taki sposób zatrudniania z obrotu prawnego. Pozwana szkoła winna mieć świadomość konsekwencji prawnych zawieranych w ten sposób nieprawidłowo umów terminowych z powódką jak również z innymi nauczycielami mianowanymi, dyplomowanymi, co w toku postępowania na podstawie analizy akt osobowych poszczególnych pracowników Sąd Rejonowy dostrzegł. Pozwana szkoła nie może bowiem zasłaniać się tym /jak przedstawiała to dyrektor B. S./, że w późniejszym okresie powstały zmiany organizacyjne nauczania języka niemieckiego i ograniczono naukę tego języka na rzecz rozszerzania nauczania j. angielskiego. W chwili zawierania umowy z powódką w dniu 01.09.2009 r. takie bowiem zmiany nie istniały. Nie można również, podzielić stanowiska dyrektora szkoły, która uzasadniała konieczność zawierania takich umów na czas określony z różnymi nauczycielami, mając świadomość sprzeczności z Kartą Nauczyciela, ponieważ budżet jednostki nie był zabezpieczony pod względem finansowym na ewentualne odprawy należne nauczycielowi zatrudnionemu na czas nieokreślony w przypadku likwidacji etatu i zmniejszenia godzin dydaktycznych w przyszłości. Takie działania prowadzą do obejścia przepisów prawa i dla uprawnień i ochrony pracownika nie mogą mieć żadnych ujemnych konsekwencji.

W tym stanie Sąd Rejonowy uznał, że pozostawanie powódki w stosunku pracy z pozwaną na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony stosownie do treści art. 10 ust. 6 było uzasadnione. Sąd Rejonowy w rozstrzygnięciu przyjął, że powódka była zatrudniona u pozwanej jako nauczyciel j. niemieckiego od 01.09.2009 r., na czas nieokreślony najpierw w wymiarze 9/18 etatu, a następne umowy zawierane na kolejne okresy stanowiły już formę aneksu do pierwszej umowy w zakresie wymiaru zajęć tj. 8/18, a na rok szkolny 2011/2012 jako ostatni okres zatrudnienia powódki w wymiarze 14/18 i w takim wymiarze Sąd przyjął dalsze zatrudnienie powódki od dnia 09.11.2012r. – tj. od dnia kiedy powódka nie pozostawała już w formalnym zatrudnieniu u pozwanej.

Powyższy wyrok zaskarżyła apelacją pozwana Publiczna Szkoła Podstawowa im. M. K. w G. zarzucając naruszenie prawa materialnego, tj. art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela przez przyjęcie, że pozwany nie mógł zatrudnić powódki na czas określony. Pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

Pozwana w uzasadnieniu apelacji wskazała, że pozostawanie powódki w zatrudnieniu na podstawie mianowania w Zespole Szkół w M. i korzyści wynikające z zatrudnienia jej w pozwanej szkole, doszło wyłącznie w interesie powódki. Powódka trzykrotnie zawierała umowę o pracę na czas określony i nie domagała się zatrudnienia jej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony potwierdza, że wyłączną przyczyną zatrudnienia powódki na czas określony był interes osobisty powódki. Wymiar zajęć powódki został dostosowany przez pozwaną szkołę do jej potrzeb, co sprawiło, że przy zatrudnieniu jej w niepełnym wymiarze zajęć możliwe było zawarcie z nią wyłącznie umów na czas określony.

Pozwana wskazała, że nie podziela twierdzenia Sądu, że obowiązkiem pozwanego było, nawet jak powódka wyrażała chęć zatrudniania na czas określony, odstąpić od takiej propozycji i nie nawiązywać z powódką żadnego stosunku pracy. Sytuacja pozwanego jest szczególna albowiem jest to nieduża szkoła wiejska i zatrudnienie nauczyciela było koniecznością w związku z rozpoczynającym się nowym rokiem szkolnym.

Powódka w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa adwokackiego za postępowanie przed Sądem II instancji według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej okazała się niezasadna.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji przeprowadził w sprawie prawidłowe i wyczerpujące postępowanie dowodowe zmierzające do ustalenia, że powódka A. P. została zatrudniona w dniu 01.09.2009 r. w pozwanej Szkole na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze zajęć, że od dnia 09.11.2012 r. w wymiarze 14/18 etatu. Ustalenie okazało się prawidłowe.

Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu I instancji, przyjmując je za integralną część swojego uzasadnienia.

Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c. Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania.

Kontrola instancyjna nie daje podstaw do stwierdzenia nieważności w niniejszej sprawie. Tym samym dalszy zakres kognicji Sądu odwoławczego wyznacza treść orzeczenia i zakres zarzutów podniesionych w apelacji.

Tymczasem podniesiony zarzut naruszenia prawa materialnego tj. art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, a w szczególności jego uzasadnienie, stanowi jedynie polemikę z logicznymi i wyczerpująco uzasadnionymi ustaleniami i zważeniami Sądu I instancji.

Zgodnie z art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela 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.

Zgodnie z art.10 ust.5 ustawy z dnia 26.01.1982r. – Karta Nauczyciela(tekst jedn. Dz.U. z 2006r. Nr 97 poz.674 ze zm.) stosunek pracy z nauczycielem mianowanym i nauczycielem dyplomowanym nawiązuje się na podstawie mianowania jeżeli nauczyciel posiada obywatelstwo polskie (...) ma pełną zdolność do czynności prawnych i korzysta z praw publicznych, nie toczy się przeciwko niemu postępowanie karne lub dyscyplinarne lub postępowanie o ubezwłasnowolnienie, nie był karany za przestępstwo popełnione umyślnie, posiada kwalifikacje wymagane do zajmowania danego stanowiska, istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony (pkt 6).

Stosownie do ust.6 w przypadku braku warunków do zatrudnienia nauczyciela, o którym mowa w ust.5 pkt 6, stosunek pracy z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze z zastrzeżeniem ust.7, zgodnie z którym w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony. Zgodnie z art. 11 KN dyrektor szkoły nawiązuje z nauczycielem stosunek pracy odpowiednio na podstawie umowy o pracę lub mianowania na stanowisku zgodnym z posiadanymi przez nauczyciela kwalifikacjami oraz zgodnie z posiadanym przez nauczyciela stopniem awansu zawodowego.

Treść przepisu art.10 ust.5 pkt 6 wskazuje, że stosunek pracy z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym na podstawie mianowania nawiązuje się gdy w szkole istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Istotnym przy tym jest to, że warunek określony w art. 10 ust.5 pkt 6 Karty Nauczyciela należy rozumieć jako obiektywnie istniejącą możliwość zatrudnienia tj. posiadania odpowiednich kwalifikacji oraz istniejącą możliwość przydzielenie liczby godzin odpowiadającej pełnemu wymiarowi czasu pracy (wyrok SN z dnia 04.09.2007r. IPK 104/07). Muszą zatem istnieć możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, co oznacza realne wykonywanie takiego zatrudnienia przez nauczyciela, a nie istnienie jedynie potencjalnych możliwości do takiego zatrudnienia, nie tylko zatem po stronie szkoły muszą istnieć możliwości zapewnienia nauczycielowi pełnego wymiaru zajęć, ale również po stronie nauczyciela posiadającego

stopień nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego powinna być wola i gotowość do wykonywania zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony (wyrok SN z dnia 15.11.2007r. IIPK 70/07).

Oznacza to, że co do zasady, z nauczycielem mianowanym stosunek pracy jest zawierany na podstawie mianowania. Tylko wyjątkowo, w przypadku zaistnienia potrzeb wynikających z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, może być zawarta z nauczycielem mianowanym (art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela) umowa o pracę na czas określony bądź w niepełnym wymiarze czasu pracy. Analiza treści przepisu art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela wskazuje, że nauczyciel mianowany może być zatrudniony na podstawie umowy na czas określony tylko w przypadku zaistnienia jednej z tych szczególnych okoliczności .

Z ustaleń Sądu I instancji wynika ,że pozwana szkoła miała w roku szkolnym 2009/2010 wakat na stanowisko nauczyciela języka niemieckiego w pełnym wymiarze czasu pracy. W związku z tym od września 2009 r. pozwana szkoła poszukiwała nauczyciela języka niemieckiego celem zatrudnienia. Dyrektorka pozwanej szkoły była zainteresowana i gotowa do zatrudnienia nauczyciela j. niemieckiego w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony .

Sąd Okręgowy wskazuje, że bez znaczenia było to, że powódka w przy zawieraniu kolejnych umów o pracę nie wyrażała zgody na zatrudnienie jej na cały etat. Okoliczność ta nie miała wpływu na obowiązek – wynikający wprost z art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela – tj. obowiązek zatrudnienia zgodnie z bezwzględnie obowiązującymi przepisami KN (art.10 ust.5,6 i 7 KN)

Sąd I instancji prawidłowo uznał, że skoro wobec woli powódki nie zaistniały podstawy do zatrudnienia jej na podstawie mianowania, to wówczas zaistniały przesłanki z art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela tj. do nawiązania stosunku pracy z powódką na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony - w uzgodnionym przez strony niepełnym wymiarze czasu pracy. Pozwana zatem była obowiązana już od dnia 01.09.2009 r. do zawarcia z powódką umowy o pracę na czas nieokreślony. Bez względu na to czy powódka chciała pracować u pozwanej w dłuższej perspektywie czasu czy też wyłącznie doraźne. Zatem bez znaczenia było to, że powódka trzykrotnie zawierała umowę na czas określony i nie domagała się zatrudnienia jej na podstawie umowy o pracę na czas określony. Sam zamiar zawarcia przez powódkę umowy na czas określony nie powoduje, że zawarte umowy o pracę na czas określony były umowami prawidłowo zawartymi.

Ponadto okoliczność, że powódka знаła zasady zatrudniania przez dyrektorkę szkoły innych nauczycieli, nie usprawiedliwiało konieczności zawarcia trzech kolejnych umów o pracę na czas określony z nauczycielem mianowanym. Pozwana zawarła umowę o pracę na czas określony wbrew przepisom prawa – Karty Nauczyciela.

Warunki zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony pozwalają na zawarcie jej w niepełnym wymiarze czasu pracy. To, że wymiar czasu pracy został dostosowany przez pozwaną szkołę do potrzeb powódki, w żaden sposób nie czyniło koniecznym ani też możliwym zawarcie z powódką umowy na czas określony.

Apelująca nie wykazała, aby można było uznać, że pozwany mógł zatrudnić powódkę na czas określony.

Na przyczynę zawierania umów o pracę na czas określony wskazała sama dyrektor pozwanej szkoły w swoich zeznaniach złożonych w dniu 11.12.2013r. (k. 147 akt) „ja już mówiłam, że nie stać nas na wypłaty odpraw w przypadku likwidacji etatu w przyszłości i zmniejszenia godzin i dlatego nie zawierałam umów na czas nieokreślony”.

Konkludując, Sąd Odwoławczy podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji, który trafnie określił prawne konsekwencje prawidłowych ustaleń faktycznych. Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne i ocenę prawną Sądu I instancji przyjmuje jako własne i tym samym, uznał zarzut apelacji, jako pozbawiony uzasadnionych podstaw.

Mając powyższe na uwadze, wobec bezzasadności apelacji pozwanej, na podstawie art. 385 kpc, orzeczono jak w sentencji, przy czym orzeczenie o kosztach procesu wydano na podstawie art. 98 i 99 kpc.