

Sygn. akt IV Pa 35/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 grudnia 2013 roku

Sąd Okręgowy w Nowym Sączu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Małgorzata Czajka

Sędzia SO Anna Miazga

Sędzia SO Cezary Wieczorek (sprawozdawca)

Protokolant st. sekr. sąd. Beata Zięba

po rozpoznaniu w dniu 27 listopada 2013 roku w Nowym Sączu

na rozprawie sprawy z powództwa G. T.

przeciwko Zespołowi Szkół Zawodowych im. (...) w G.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji powoda G. T.

od wyroku Sądu Rejonowego w Gorlicach IV Wydział Pracy

z dnia 30 kwietnia 2013 roku sygn. akt IV P 2/13

uchyla zaskarżony wyrok w całości i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania apelacyjnego Sądowi Rejonowemu w Gorlicach IV Wydziałowi Pracy.

Sygn. akt IV Pa 35/13

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 11 grudnia 2013r.

Wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2013 roku Sąd Rejonowy w Gorlicach w sprawie z powództwa G. T. przeciwko Zespołowi Szkół Zawodowych im. (...) w G. o ustalenie istnienia stosunku pracy oddalił powództwo w pkt I wyroku oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego – w pkt II wyroku.

Powód przed Sądem Rejonowym domagał się ustalenia, że stosunek pracy łączący go ze stroną pozwaną na podstawie umowy o pracę z dnia 1 września 2006r. został nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jak również tego, że z dniem 1 sierpnia 2011r. przekształcił się on w stosunek pracy na podstawie mianowania. Powód pismem procesowym w dnia 3 kwietnia 2012r. sprecyzował żądanie pozwu w ten sposób, iż domagał się ustalenia, że łączący go stosunek pracy ze stroną pozwaną został nawiązany na czas nieokreślony - alternatywnie - na podstawie umowy o pracę z dnia 1 listopada 2006r. albo z dnia 1 września 2007r., lub z dnia 1 września 2008r, bądź z dnia 1 września 2009r. , lub z dnia 1 września 2010r., albo z dnia 1 września 2011r., a ponadto, że z dniem 1 sierpnia 2011r. jego stosunek pracy przekształcił się w stosunek pracy zawarty na podstawie mianowania.

Powyższe orzeczenie zapadło na tle następujących ustaleń faktycznych:

G. T. posiada tytuł magistra fizyki, wychowania fizycznego i przysposobienia obronnego oraz licencjat z informatyki.

Powód zwrócił się z prośbą do dyrektora strony pozwanej o zatrudnienie go na stanowisku nauczyciela przysposobienia obronnego lub wychowania fizycznego. Został zatrudniony w Zespole Szkół Zawodowych w G. jako nauczyciel przysposobienia obronnego na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 września 2006 roku do 31 sierpnia 2007 roku w wymiarze 16,34 godzin tygodniowo. Powód otrzymał pracę w miejsce nauczyciela, który objął stanowisko zastępcy dyrektora oraz nauczyciela, który odszedł na emeryturę. Dyrektor Szkoły nie miał wówczas możliwości zatrudnienia powoda na pełny etat. W ramowych planach nauczania lekcje wychowania fizycznego są przydzielane nauczycielom w systemie trzech godzin i w sytuacji przydzielenia godzin wychowania fizycznego powodowi, dyrektor musiałby obniżyć osobom dotychczas uczącym wychowania fizycznego ilość godzin, co spowodowałoby, że nie mieliby pełnego etatu.

W roku szkolnym 2006/2007 powód pracował również na 1/2 etatu w Szkole w K. jako nauczyciel przysposobienia obronnego.

W dniu 31 sierpnia 2007 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do 31 sierpnia 2008 roku w wymiarze 13,55 godzin tygodniowo. W czasie trwania roku szkolnego, w dniu 8 października strony zawarły aneks do przedmiotowej umowy, na podstawie którego zwiększono powodowi wymiar etatu do pełnego pensum od dnia zawarcia aneksu do dnia 15 lutego 2008 roku. Było to związane z tym, iż nauczycielka ucząca fizyki przebywała na urlopie macierzyńskim i powód w jej zastępstwie uczył fizyki.

Dnia 1 września 2008 roku strona pozwana zawarła z powodem kolejną umowę o pracę w wymiarze pełnego etatu na czas określony do 31 sierpnia 2009 roku. Powód pracował jako nauczyciel przysposobienia obronnego oraz nauczyciel fizyki w zastępstwie za nieobecną nauczycielkę.

We wrześniu 2009 roku z powodem zawarto kolejną umowę o pracę na czas określony do 31 sierpnia 2010 roku. Powód został zatrudniony jako nauczyciel przysposobienia obronnego w wymiarze 11,79 godzin średniorocznie. Dyrektor strony pozwanej nie miał wówczas możliwości zatrudnienia powoda na pełny etat, ponieważ nauczyciele uczący wychowania fizycznego, fizyki i informatyki zatrudnieni byli w wymiarze niewiele przekraczającym 18 godzin.

Kolejną umowę o pracę z powodem zawarto na czas określony od 1 września 2010 roku do 31 sierpnia 2011 roku w wymiarze 12,55 godzin na stanowisku nauczyciela przysposobienia obronnego. Po raz kolejny dyrektor nie miał możliwości zatrudnienia powoda na cały etat.

W dniu 1 września 2011 roku strony zawarły umowę na czas określony do 31 sierpnia 2012 roku w wymiarze 11,58 godzin na stanowisko nauczyciela PO. Dyrektor w dalszym ciągu nie miał możliwości zatrudnienia powoda na pełny etat.

Sąd ustalił, że w lipcu 2011 roku powód otrzymał stopień nauczyciela mianowanego.

W roku szkolnym 2012/2013 u strony pozwanej zostało zlikwidowane stanowisko zastępcy dyrektora, w związku z czym nauczyciel, który pełnił tę funkcję ponownie zaczął uczyć przysposobienia obronnego (powód został przyjęty do pracy w 2006 roku w związku z tym, iż ten nauczyciel został wówczas zastępcą dyrektora, a uczył przysposobienia obronnego).

W maju 2012 roku powód zwrócił się do dyrektora strony pozwanej o przydzielenie mu godzin fizyki, wiedział bowiem, iż nauczyciel uczący dotychczas tego przedmiotu u strony pozwanej otrzymał stanowisko dyrektora w innej szkole w G..

Dyrektor strony pozwanej zatrudnił w miejsce odchodzącego nauczyciela fizyki nauczycielkę, która uczyła tego przedmiotu u strony pozwanej w latach 2002-2011. Posiada ona wykształcenie wyższe magisterskie z zakresu fizyki. W 2011 roku została rozwiązana z nią umowę o pracę z powodu braku odpowiedniej liczby godzin. Nauczycielka ta ma

na utrzymaniu 3 małoletnich dzieci, jej mąż pracuje dorywczo. Poza tym pracownikiem w roku szkolnym 2012/2013 została przyjęta do pracy w szkole tylko nauczycielka ucząca przedmiotów gastronomicznych.

Dyrektor strony pozwanej miał zastrzeżenia do pracy powoda jako nauczyciela zarzucając mu w szczególności, iż spóźniał się do pracy, nie potrafił utrzymać dyscypliny na lekcjach, nie stosował się do obowiązujących programów nauczania PO, stosował testy nie przewidziane programem, źle prowadził dokumentację pedagogiczną, nie poinformował dyrekcji w roku szkolnym 2010/2011, że pracuje w dwóch szkołach i wystąpił problem z dopasowaniem podziału godzin. Dyrektor oraz jego zastępca ustnie zwracali uwagę powodowi, nie stosowali natomiast pisemnych upomnień. Mimo tych zastrzeżeń dyrektor zawierał z powodem kolejne umowy o pracę licząc, iż powód wyeliminuje powyższe braki, a ponadto wśród podań, które wpływały do szkoły nie było osób chętnych do nauczania przysposobienia obronnego.

Powód G. T. aktualnie zatrudniony jest w dwóch szkołach, w każdej na 1/2 etatu na czas zastępstwa za nieobecnych nauczycieli. Otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 1800 - 2000zł brutto miesięcznie, nie ma nikogo na utrzymaniu, nie posiada majątku.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest bezzasadne.

Sąd Rejonowy podał, że zgodnie z art. 10 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela - nauczyciel może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony i nie ma w tym zakresie zastosowania art. 25¹ Kodeksu pracy, co potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 czerwca 2000 roku I PKN 709/99 OSNAPiUS 2001/24 poz. 716. W art.10 ust. 4 Karty Nauczyciela została uregulowana kwestia zawierania umów na czas określony. W ocenie Sądu Rejonowego należało zatem uznać, że brak było podstaw do stosowania przepisów Kodeksu pracy w tym zakresie, w tym także art.25¹ k.p. Sąd wskazał, że przepis art.10 ust.4 Karty Nauczyciela nie wprowadza fikcji przekształcenia umowy terminowej w umowę na czas nieokreślony, tylko określa przesłanki warunkujące dopuszczalność zawarcia takiej umowy, które nie są znane Kodeksowi pracy. Jeżeli są one spełnione (występuje potrzeba wynikająca z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela), to możliwe jest zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony bez ograniczenia ich ilości.

Sąd I instancji uznał, że uzyskanie przez nauczyciela stopnia awansu zawodowego w postaci mianowania, nie powoduje automatycznie zmiany rodzaju wiążącej go ze szkołą umowy. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na to, że w Karcie Nauczyciela termin mianowanie używany jest w dwojakim znaczeniu. Może ono oznaczać podstawę nawiązania stosunku pracy, ale także jeden ze stopni awansu zawodowego. Stopnie awansu zawodowego uzyskane przez nauczyciela nie łączą się bezpośrednio z podstawą nawiązania stosunku pracy

Sąd Rejonowy powołał się w tym zakresie na wyrok Sąd Najwyższy z dnia 27 lipca 2006 roku II PK 148/2006 OSNP 2007/15-16 poz. 217, w którym Sąd Najwyższy uznał, że z art.10 ust. 5 i 8 Karty Nauczyciela nie wynika przekształcenie stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony w stosunek pracy na podstawie mianowania z chwilą nadania mu stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego.

Sąd I instancji wskazał też na treść art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, podnosząc, że określone zostały w nim przesłanki nawiązania stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony, także z nauczycielem mianowanym. Podał, że z przepisów art. 10 ust. 5 i 6 Karty nauczyciela nie wynika automatyczne przekształcenie stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony w stosunek pracy nauczyciela mianowanego z chwilą nadania mu takiego stopnia awansu zawodowego, tym bardziej że w świetle art. 10 ust. 7 nie jest wykluczone - przy spełnieniu wymienionych w tym przepisie przesłanek - nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym na podstawie umowy o pracę na czas określony.

W ocenie Sądu Rejonowego w przedmiotowej sprawie pracodawca zawierając kolejne umowy o pracę na czas określony nie naruszył obowiązujących przepisów prawa, nie dopuścił się naruszenia przepisów Karty Nauczyciela. Dyrektor strony pozwanej mógł zawierać z powodem kolejne umowy o pracę na czas określony.

Zdaniem Sądu I instancji w kolejnych latach dyrektor nie miał możliwości zatrudnienia powoda na pełny etat z uwagi na sytuację panującą w szkole, co było związane z prognozami dotyczącymi uczniów podejmujących naukę w szkołach zawodowych, ze zmianami w systemie nauczania wynikającymi z likwidacji liceów profilowanych i reorganizacji (...) Szkół Zawodowych. Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, że z prognoz przedstawianych przez Starostwo Powiatowe wynikało, że co roku ubywa uczniów, potencjalnych kandydatów do Szkół Zawodowych i co roku następowało zmniejszenie liczby godzin.

W przedmiocie zarzutów powoda dotyczących możliwości jego zatrudnienia w roku szkolnym 2012/2013 w miejsce odchodzącego nauczyciela fizyki, Sąd I instancji uznał, że pracodawca miał prawo zatrudniać pracowników, do których ma pełne zaufanie i nie ma zastrzeżeń co do ich pracy. Dyrektor strony pozwanej zatrudnił nauczycielkę, która już wcześniej przez kilka lat uczyła fizyki w tej szkole, miała odpowiednie wykształcenie i straciła pracę z powodu braku odpowiedniej liczby godzin. Ponadto osoba ta posiadała duże doświadczenie zawodowe w prowadzeniu zajęć z przedmiotu fizyka.

Od powyższego wyroku apelację wywiódł powód G. T., który zaskarżając wyrok w całości, wniósł o zmianę wyroku Sądu Rejonowego poprzez uwzględnienie powództwa stosownie do treści pozwu i modyfikacji żądań zgłoszonych w tym powództwie, ewentualnie uchylenie wyroku Sądu I instancji w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Wyrokowi Sądu Rejonowego apelujący zarzucił:

A) Naruszenie przepisów prawa procesowego:

1. Sprzeczność ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegająca na przyjęciu, że wykazane zostały przez stronę pozwaną prognozy dotyczące uczniów podejmujących naukę w szkołach zawodowych, przeprowadzono zmiany systemowe prowadzące do tego, iż zlikwidowano licea profilowane i zreorganizowano zasadnicze szkoły zawodowe, że co rok ubywa uczniów, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nic takiego nie wynikało, w szczególności ustaleń takich nie dokonał sąd, a strona pozwana nie udowodniła okoliczności, z których wywodziła skutki prawne, stosownie do art. 6 kc;

2. Sprzeczność ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegająca na przyjęciu, że dyrektor nie miał możliwości zatrudnienia powoda na cały etat, podczas gdy jak wynika z analizy treści arkuszy organizacyjnych za sporny okres wynikają przeciwne wnioski – biorąc pod uwagę kwalifikacje powoda, mógł on zostać w tych latach zatrudniony na pełny etat, gdy wziąć pod uwagę innych uczących w ramach wskazanych wyżej specjalności, np. w roku szkolnym 2006/2007 nauczycieli. Apelujący powołał okoliczność, że M. K. miał przydzielone 24,4 godziny, co kłóci się z postawioną przez Sąd I instancji tezą, że godziny wf przydzielano w systemie trójkowym – wszystko to wynikało z arkuszy organizacyjnych i przedstawionego zestawienia, na które Sąd się już jednak nie powołał w uzasadnieniu wyroku, choć dowód taki dopuścił;

3. Naruszenie art. 233 § 1 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów oraz przyjęcie, że zasługują na wiarę zeznania dyrektora szkoły L. T., w tej części gdy twierdził on, że pozwany miał zastrzeżenia do pracy powoda, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynikają odmienne wnioski. W ocenie apelującego gdyby jego zachowanie było naganne, trudno przyjąć by zatrudniano go na podstawie rocznych umów przez kolejnych 6 lat; przeciwnie odnosił on liczne sukcesy wraz z uczniami i nie ma żadnych dowodów na jego pisemne upomnienia;

4. Naruszenie art. 233 § 1 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i w efekcie brak ustalenia, że B. I. otrzymała godziny z przedmiotu fizyka w roku 2012/13, choć nie była wówczas pracownikiem szkoły oraz przyjęcie, że nauczycielka ta posiada z fizyki takie same jak powód kwalifikacje. Ponadto brak ustaleń, że jest ona niedyspozycyjna, nie radzi sobie z uczniami, co świadczy o jej nieprzygotowaniu pedagogicznym; Powód wskazał, że ma większe doświadczenie zawodowe, ponieważ uczył we wszystkich typach szkół, nawet w pogotowiu opiekuńczym, gdzie pracował z młodzieżą sprawiającą spore trudności wychowawcze;

A) Naruszenie przepisów prawa materialnego:

1. Art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674), polegające na jego błędnej wykładni oraz przyjęciu, że w razie uznania, iż ustalenia faktyczne opisane w apelacji w pkt 1 zostały poczynione, to są to okoliczności mieszczące się w tezie tego unormowania i zdatne do tego aby uznać je za takie, które przesądzają o potrzebie wynikającej z organizacji nauczania, podczas gdy są to tylko ogólne tendencje i długofalowe zmiany systemowe, które nie mogą uzasadniać stosowania rozwiązań zawartych w dyspozycji tego przepisu ustawy,

2. naruszenie art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674) polegające na jego nieprawidłowej interpretacji i w konsekwencji na uzależnieniu od braku możliwości zatrudnienia powoda w pełnym wymiarze czasu pracy zastosowania normy zawartej w tym przepisie, podczas gdy zarówno z treści przepisu art. 10 ust. 4, jak też z art. 10 ust. 7 KN nie wynika konieczność wystąpienia takiej przesłanki.

W motywach uzasadnienia apelacji G. T. wskazał, że art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela stanowi, że stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, a wyjątek od tej zasady został określony w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Zasadą jest zatem ochrona stabilizacji stosunku prawnego, na podstawie którego nauczyciel wchodzi w relacje ze szkołą, a jedynie w drodze wyjątku może on mieć charakter terminowy. Apelujący podniósł, że na stronie pozwanej ciążył obowiązek wykazania, że sięgając kilkakrotnie po instrument terminowego kształtowania stosunku pracy istniało odpowiednie uzasadnienie w „potrzebie wynikającej z organizacji nauczania”, albowiem tylko w sytuacji unormowanej w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela taka możliwość istnieje. W ocenie apelującego Sąd Rejonowy nie może powoływać się na tą regulację z uwagi na brak ustaleń faktycznych w tym przedmiocie. Nawet jeżeli by przyjąć, że ustalone przez Sąd I instancji takie fakty jak: spadek liczby uczniów, tendencje systemowe implikowane likwidacją szkół o danym profilu są udowodnione, to same w sobie nie mogą przesądzać o zasadności decyzji dyrektora pozwanej szkoły, zawierania z powodem aż 6 umów terminowych. G. T. wskazał, że w tym zakresie rację ma Sąd Rejonowy, iż nie mogą być stosowane ogólne regulacje, wynikające z Kodeksu pracy, ale właśnie przepisy ustawy Karta Nauczyciela.

G. T. ponadto podniósł, że Sąd Rejonowy przy ocenie powyższego problemu z zupełności zignorował arkusze organizacyjne strony pozwanej i nie wziął ich pod uwagę przy ocenie możliwości zatrudnienia powoda na pełny etat. Zdaniem powoda wynika z nich tymczasem, iż w każdym roku co najmniej jeden nauczyciel miał dużo więcej godzin ponadwymiarowych, w sytuacji gdy powód miał tylko 1/2 etatu. W ocenie apelującego Sąd Rejonowy niewłaściwie też ocenił kierowane przez stronę pozwaną pod kątem jego pracy zastrzeżenia, w sytuacji gdy pracował on u strony pozwanej aż 6 lat i kary upomnienia nie otrzymał. Ponadto w jego ocenie niewłaściwe też są ustalenia Sądu I instancji w zakresie zatrudnienia u strony pozwanej nauczycielki fizyki.

Apelujący w szczególności zarzucił, że art. 10 ust 7 Karty Nauczyciela nie przewiduje przesłanki zatrudnienia na pełny etat, wskazując, że Sąd Rejonowy powołał się tylko na możliwość zatrudnienia powoda w takim wymiarze czasu pracy. G. T. podał, że przepisom art. 10 ust 4 i 7 Karty Nauczyciela przesłanka zatrudnienia w wymiarze pełnego etatu jest zupełnie obca.

W ocenie skarżącego Sąd Rejonowy naruszył reguły postępowania dowodowego w takim stopniu, że konieczne jest jego ponowne przeprowadzenie. Podniósł, Sąd I instancji niewystarczająco ocenił materiał dowodowy, pomimo dopuszczenia dowodów nie przeprowadził ich oceny.

Sąd zważył, co następuje:

Apelacja G. T. zasługuje na uwzględnienie.

Zarzut apelacji powoda - naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674) polegający na jego nieprawidłowej interpretacji i w konsekwencji na uzależnieniu od braku możliwości zatrudnienia powoda w pełnym wymiarze czasu pracy zastosowania normy zawartej

w tym przepisie, w sytuacji gdy zarówno art. 10 ust. 4 KN oraz art. 10 ust. 7 KN tego uregulowania nie przewidują takiej przesłanki – jest zasadny.

W przedmiotowej sprawie powód, pracujący jako nauczyciel przede wszystkim domagał się ustalenia, że łączące go z pozwaną szkołą umowy o pracę winny być zawarte na czas nieokreślony. Sąd Rejonowy co prawda słusznie wskazał, że na gruncie niniejszej sprawy w tej materii nie ma zastosowania art. 25¹ kp, tylko przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674), a dokładnie art. 10 tej ustawy dotyczący nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku pracy, jednak nie wyciągnął z tego dla sprawy właściwych wniosków. Sąd Rejonowy dokonał błędnej interpretacji tych przepisów, skupiając się wyłącznie na możliwości pracy powoda u strony pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy, w tym kierunku też prowadząc postępowanie dowodowe.

Jak wynika z akt sprawy, powód w przedmiotowym postępowaniu nie domagał się ustalenia, że zawarto z nim umowę o pracę na czas nieokreślony w oparciu o przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U. z 1998 r. , Nr 21, poz. 94 ze zm.) , ale na podstawie norm ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2006r. Nr 97, poz. 674), w tym określających zatrudnienie na czas nieokreślony art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela, z powołaniem się między innymi na wyjątek określony w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Powód podnosił, że w dacie podpisania spornych kontraktów nie istniały żadne racje uzasadniające zawieranie z nim umów terminowych.

Zgodnie z dyspozycją normy art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674) stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem ust. 7.

Art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela natomiast stanowi, że w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela - także 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 ugruntowanym w tej materii stanowiskiem doktryny oraz orzecznictwem Sądu Najwyższego już pierwsza umowa o pracę zawarta w sposób sprzeczny z art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela oznacza zawarcie umowy na czas nieokreślony (vide: wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1999 r. , I PKN 235/99, OSNP 2001, nr 3, poz. 64). Przepis art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela dopuszcza nie limitowaną ilość terminowych umów o pracę nauczycieli, ale czyni to pod szczególnymi warunkami, nie znanymi w powszechnym ustawodawstwie prawa pracy. Naruszenie tych warunków zawsze, czyli również przy pierwszej umowie, powoduje - według stabilnego orzecznictwa - bezskuteczność zastrzeżenia terminowej postaci zatrudnienia, wobec czego umowa uzyskuje bezterminowy charakter (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2001 r., I PKN 649/o, LEX nr 1214931).

Teza ta pozostaje w ocenie Sądu nadal aktualna. W razie zawarcia z nauczycielem dwóch terminowych umów o pracę, w związku z wystąpieniem przesłanek określonych w ustawie Karta Nauczyciela, zawarcie trzeciej takiej umowy nie będzie równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. Skutek taki jednakże wystąpi, jeżeli zawarto z nauczycielem kolejne umowy na czas określony pomimo braku tych przesłanek. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 czerwca 2000 r., I PKN 709/99, OSNP 2001, nr 24, poz. 716, w którym stwierdził, że "przepis art. 25¹ k.p. nie ma zastosowania, jeżeli ustawa w sposób wyczerpujący wskazuje okoliczności, w których strony mogą zawrzeć umowę o pracę na czas określony (art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela)". Należy zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 6 ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 135, poz. 1146 z późn. zm.), przepisu art. 25¹ k.p. nie stosowało się do dnia przystąpienia Rzeczypospolitej Polskiej do Unii Europejskiej (vide: M. Szymańska, Komentarz do art. 10 ustawy – Karta Nauczyciela, LEX 2012).

W wyroku z dnia 29 stycznia 2008 roku , I PK 169/07, LEX nr 448147 Sąd Najwyższy, powołując się między innymi na wcześniejszy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r., sygn. akt I PK 69/06 wskazał, że "wyjątek

dopuszczający zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony uregulowany został w art. 10 ust. 7. W myśl tego przepisu jest to prawnie możliwe tylko wówczas, gdy zachodzi potrzeba zastępstwa nieobecnego nauczyciela lub potrzeba wynikająca z organizacji nauczania. Przepis ten, jako regulujący wyjątek od zasady, należy wyklądać ściśle. Zasadniczo zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy jest to konieczne w świetle wynikających z tego przepisu przesłanek. Taka wyjątkowa podstawa zatrudnienia nie może być zależna od uznania pracodawcy.

Oznacza to, że co do zasady, z nauczycielem kontraktowym stosunek pracy jest zawierany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Tylko wyjątkowo, w przypadku zaistnienia potrzeb wynikających z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, umowa na czas określony może być zawarta z nauczycielem kontraktowym (art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela). Analiza treści przepisu art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela wskazuje, że nauczyciel kontraktowy może być zatrudniony na podstawie umowy na czas określony tylko w przypadku zaistnienia jednej z tych szczególnych okoliczności. W przeciwnym razie zawarcie w takich warunkach postanowienia dotyczącego czasu trwania umowy na czas określony, jako sprzeczne z regulacjami Karty Nauczyciela w świetle postanowień art. 18 § 2 k.p., jest *ex lege* nieważne, a sama umowa staje się umową na czas nieokreślony (tak: Karol Łapiński, Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy, LEX 2011, za J. Strusińska-Żukowska, Stosunek pracy..., s. 5; P. Ciborski, Karta Nauczyciela 2008/2009. Komentarz w pytaniach i odpowiedziach, Gdańsk 2008, s. 103.).

W przedmiotowej sprawie słusznie zostało w apelacji wywiedzione, że Sąd Rejonowy pominął fakt, iż zawieranie umów terminów z nauczycielami nie ma nieograniczonego zasięgu i sytuacja taka winna być oceniana pod kątem występowania przesłanek z art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Tym samym zasadnie zostało wskazane w apelacji, że Sąd I instancji nie dokonał żadnych ustaleń faktycznych pozwalających stwierdzić, czy w przedmiotowej sprawie występowała przesłanka definiowana jako „potrzeby wynikającej z organizacji nauczania”, wskazana w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Przesłanka ta została przez Sąd Rejonowy w zupełności pominięta. Sąd I instancji ustalił wyłącznie fakty zmierzających do oceny tego, czy powód mógł u strony pozwanej pracować na pełnym etacie. Ustalenia te są istotne ale pod kątem oceny nawiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym i z nauczycielem dyplomowanym na podstawie mianowania, kiedy to ocenia się, czy istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Mogą więc być przydatne dopiero na etapie oceny dalszych żądań powoda. Tymczasem powód w pierwszej kolejności domagał się ustalenia, że łączące go ze stroną pozwaną umowy (począwszy od umowy pierwszej, zawartej w 2006 roku) były zawarte na czas nieokreślony. Biorąc pod uwagę powyższe wskazaną i opisaną zasadę zawierania umów na czas nieokreślony, ustanowioną w art. 10 ust 4 Karty Nauczyciela, fakt zawierania przez stronę pozwaną z powodem licznych omów terminowych - zdaniem Sądu Okręgowego – wymagał oceny wyjątków określonych w art. 10 ust 7 Karty Nauczyciela.

Dodatkowo wskazać należy, iż art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela stanowi, że w przypadku braku warunków do zatrudnienia nauczyciela, o których mowa w ust. 5 pkt 6 (czyli w pełnym wymiarze), stosunek pracy z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze, z zastrzeżeniem ust. 7.

Jeżeli więc Sąd Rejonowy nie oceniał przesłanek z art. 10 ust. 7 Karty nauczyciela przy zawieraniu pierwszej umowy o pracę z powodem, to przynajmniej powinien je zweryfikować po otrzymaniu przez powoda mianowania. Sąd I instancji w tym zakresie nie dokonał żadnych ustaleń, ogólnie jedynie wyrażając w uzasadnieniu wyroku pogląd, że w takiej sytuacji, (a dotyczyło to oceny możliwości pracy powoda w pełnym wymiarze czasu pracy), prognozy dotyczące uczniów podejmujących naukę w szkołach zawodowych łącznie ze zmianami w systemie nauczania wynikającymi z likwidacji liceów profilowanych i reorganizacji (...) Szkół Zawodowych, uprawniały dyrektora strony pozwanej do zawierania z powodem kolejnych umów o pracę na czas określony. Sąd I instancji nie dokonał jednak na tą okoliczność żadnych ustaleń faktycznych.

Prawidłowo więc apelujący zarzucił, że w/w wnioski nie zostały poprzedzone przez Sąd I instancji odpowiednimi ustaleniami. Z analizy akt sprawy wynika, że oceny tej Sąd Rejonowy dokonał wyłącznie w oparciu o zeznania dyrektora strony pozwanej, natomiast zeznania te nie zostały przez Sąd I instancji zweryfikowane z pozostałą

dokumentacją zgromadzoną w sprawie – w szczególności z przedłożonymi do sprawy arkuszami organizacyjnymi. Powód w apelacji zasadnie zwrócił uwagę na to, że Sąd Rejonowy nie uczynił na podstawie arkuszy organizacyjnych żadnych ustaleń faktycznych i nie ocenił ich jako dowodu. Pogląd ten jest tym bardziej uzasadniony, że z akt sprawy wynika, iż strona pozwana wnioskuje o przeprowadzenie dowodu z tego dokumentu, ze wskazaniem, iż określał on sposób, podstawę i termin nawiązania umów o pracę z powodem, z jednoczesnym wskazaniem, iż dla organów prowadzących szkoły, przedszkola i innych placówek oświatowych arkusz organizacyjny jest podstawowym dokumentem, który określa organizację roku szkolnego i wysokość środków finansowych niezbędnych do zrealizowania planu (k. 32). Dokumenty te winny więc zostać przez Sąd Rejonowy rzetelnie zweryfikowane i ocenione pod kątem żądań powoda, z uwzględnieniem stanowiska strony pozwanej - na płaszczyźnie obowiązujących w tej materii przepisów prawa oświatowego.

Należy wskazać, że również ustalenia Sądu Rejonowego w zakresie możliwości pracy powoda u strony powodowej w pełnym wymiarze czasu pracy są nierzetelne i zbyt ogólne. Sąd I instancji skupił się praktycznie na roku 2006 ustalając, że Dyrektor Szkoły nie miał wówczas możliwości zatrudnienia powoda na pełny etat, gdyż zgodnie z ramowym planem nauczania są przydzielane nauczycielom wychowania fizycznego godziny w systemie trzech godzin, a w sytuacji przydzielenia godzin wychowania fizycznego powodowi dyrektor musiałby obniżyć osobom dotychczas uczącym wychowania fizycznego ilość godzin, co spowodowałoby, że nie miałyby one pełnego etatu. Swoje ustalenia Sąd Rejonowy oparł wyłącznie na zeznaniach pozwanego, nie dokonując w ogóle analizy przedłożonych do sprawy arkuszy organizacyjnych (k. 69), jak również samego wskazanego przez Sąd Rejonowy ramowego planu nauczania, zwłaszcza w sytuacji gdy odnośnie roku 2009 ustalił, że nauczyciele wychowania fizycznego, fizyki i informatyki zatrudnieni byli w wymiarze niewiele przekraczającym 18 godzin. Jak słusznie zauważył apelujący przykładowo nauczycielowi M. K. w roku 2006 przydzielono 24, 42 godzin wychowania fizycznego, jak również w pozostałym okresie wymiar jego zatrudnienia przekraczał ustawowe pensum nauczyciela. Nawet jeżeli Sąd I instancji miał na względzie podnoszony przez stronę pozwaną system, tzw. „trójkowy” przydzielania godzin wychowania fizycznego, winien to rzetelnie zweryfikować – przede wszystkim pod kątem w jaki sposób był on u strony pozwanej realizowany i czy istniała możliwość przydzielenia powodowi chociażby tych trzech godzin. Sąd Rejonowy powinien również ustalenia te skonfrontować z obowiązującym w tym zakresie rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 12 lutego 2002 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz.U. 2002 r. Nr 15, poz. 142).

W ocenie Sądu Okręgowego pozostałe lata pracy powoda u strony pozwanej także zostały przez Sąd Rejonowy zbyt ogólnikowo zweryfikowane poprzez mało konkretne ustalenia, że „ po raz kolejny dyrektor nie ma możliwości zatrudnienia powoda w pełnym wymiarze czasu pracy”, bez odniesienia się do konkretnych faktów, które zdaniem Sądu Rejonowego za takim właśnie ustaleniem przemawiały.

Sąd I instancji przede wszystkim nie dokonał żadnych ustaleń faktycznych pod kątem występowania wyjątków określonych w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, tj. przesłanek: „zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego pracownika”, które to jedynie wyjątki pozwalają na zawieranie z nauczycielem umów na czas określony.

W tym zakresie istota sprawy nie została rozpoznana, albowiem Sąd I instancji nie poczynił żadnych ustaleń faktycznych, na podstawie których można by ocenić zasadność roszczeń powoda na płaszczyźnie przesłanek zawartych w dyspozycji normy art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela i związanego z nim wyjątku wskazanego w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, podczas gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

W związku z powyższym skutecznie została wywiedziona w apelacji podstawa z art. 368 § 4 kpc skutkująca uchYLENIE zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W toku ponownego postępowania Sąd Rejonowy przesłucha dokładnie strony, przeprowadzi wszelkie dowody zaoferowane przez strony dla wykazania zasadności lub bezzasadności roszczenia w przedmiocie możliwości zatrudnienia powoda na czas nieokreślony zarówno w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu pracy. W dalszej części dopiero Sąd oceni możliwość przekwalifikowania tego stosunku pracy na mianowanie – zgodnie z wnioskiem powoda.

W szczególności Sąd I instancji dokona oceny warunków w jakich została zawarta z powodem pierwsza umowa o pracę, zwracając uwagę na kwalifikacje powoda i możliwość zatrudnienia go u strony pozwanej na czas nieokreślony, z uwzględnieniem okoliczności, że powód we wniosku o zatrudnienie u strony pozwanej domagał się przyjęcia na stanowisko nauczyciela przysposobienia obronnego lub wychowania fizycznego (k. 1 akt osobowych), jakie godziny powodowi zostały przydzielone, czy wszystkie dotyczyły godzin po nauczycielu, który następnie pełnił funkcję zastępcy dyrektora. Sąd Rejonowy oceni w jakich warunkach zawierane były kolejne umowy o pracę i czy miały miejsce przeszkody określone w art. 10 ust 7 Karty Nauczyciela, które mogły warunkować zatrudnienie powoda na czas określony. Przy ocenie powyższego Sąd I instancji weźmie pod uwagę całokształt potrzeb wynikających z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela u strony pozwanej. Rozważy przy tym pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1998 roku I PKN 222/98, zgodnie z którym potrzeby wynikające z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela pozwalające na nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem na czas określony (art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela) nie obejmują „zastępstwa” wicedyrektora szkoły w zakresie obniżenia jego pensum dydaktycznego z tytułu pełnienia tej funkcji.

Sąd Rejonowy winien rzetelnie ocenić przedłożone przez stronę pozwaną arkusze organizacyjne (k. 42 – 53), z uwzględnieniem zestawienia dotyczącego ilości godzin przydzielonych nauczycielom ponad pensum (k. 69). Oceni, czy istniała możliwość pracy powoda w pełnym wymiarze – z uwzględnieniem realizacji planów nauczania u strony pozwanej. Przykładowo w przypadku zajęć wychowania fizycznego oceni obowiązek i realizację tzw. sytemu „trójkowego”. Przy ocenie powyższego Sąd winien rozróżnić pojęcia takie jak: ramowy plan nauczania; szkolny plan nauczania; arkusz organizacyjny. Dwa pierwsze zdefiniowane zostały w § 2 i 3 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2002 roku w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz.U. 2002, Nr 15, poz. 142), arkusz organizacyjny definiuje zaś § 10 rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej dnia 21 maja 2001 roku w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz. U.2001 Nr 61, poz. 624 ze zm.).

W zależności od powyższych ustaleń - w dalszej części Sąd I instancji oceni możliwość pracy powoda w niepełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony, stosownie do dyrektywy zawartej w normie art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela, również z uwzględnieniem wyjątku określonego w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Stosownie do poczynionych ustaleń oceni czy nie doszło do przekształcenia stosunku pracy powoda w stosunek zawarty na podstawie mianowania, przy wyeliminowaniu błędnego ustalenia, że powód uzyskał mianowanie w miesiącu lipcu 2011 roku, podczas gdy akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela został sporządzony przez Starostę (...) w dniu 5 sierpnia 2011 roku. Tak zebrany materiał dowodowy Sąd Rejonowy podda ocenie stosownie do wymogów określonych treścią art. 233 § 1 i 2 kpc.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 386 § 4 kpc, uchylił zaskarżony wyrok w całości i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania apelacyjnego Sądowi Rejonowemu w Gorlicach, IV Wydziałowi Pracy.

Ref. SSR K. Wszolek.