

Sygn. akt IV Pa 65/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia: SSO Tomasz Madej

Sędziowie: SSO Beata Łożyńska-Motyka (spr.)

SSO Beata Kurowska

Protokolant: st. sekr. sądowy Iwona Czyżewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 czerwca 2017 r. w O.

sprawy z powództwa **J. B.**

przeciwko Zespołowi Szkół (...) w B.

o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego IV Wydziału Pracy w B.

z dnia 20 marca 2017 r.

sygn. akt IV P 15/16

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I o tyle, że ustala, iż strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 2007 r. do 31 sierpnia 2013 r. a w pozostałym zakresie powództwo oddala,

II. w pozostałym zakresie apelację oddala,

III. nie obciąża powódki kosztami procesu na rzecz pozwanego za instancję odwoławczą.

SSO Beata Łożyńska-Motyka SSO Tomasz Madej SSO Beata Kurowska

IV Pa 65 /17

UZASADNIENIE

Powódka J. B. wniosła o ustalenie, że od 1 września 2007 roku była zatrudniona w Zespole Szkół (...) im. (...) w B. na podstawie mianowania, natomiast od 1 września 2013 roku strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. Ostatecznie sprecyzowała pozew w ten sposób, że wniosła o ustalenie, że strony od 1 września 2007 roku łączy umowa o pracę na czas nieokreślony.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że była zatrudniona od 1 września 2007 roku w pozwanym Zespole Szkół (...) im. (...) w B. jako nauczyciel języka polskiego na podstawie 3 umów na czas określony. W chwili podjęcia

zatrudnienia powódka była już nauczycielem dyplomowanym. W przypadku dwóch pierwszych umów powódka została zatrudniona w wymiarze 18/18 etatu. Trzecia umowa została zawarta na czas określony od 1 września 2012 roku do 31 sierpnia 2013 roku w wymiarze 13/18. Zdaniem powódki w przedmiotowej sprawie nie istniały okoliczności uzasadniające odejście od zasad określonych w art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela oraz art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela tj. obowiązku zatrudnienia nauczyciela na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony. Żadna z umów podpisanych przez powódkę nie była umową na zastępstwo, a w ich treści strona pozwana nie powołała się na potrzebę wynikającą z organizacji nauczania, uzasadniającą odstępstwo od zasady zatrudnienia nauczycieli mianowanych na podstawie mianowania, czy też umowy na czas nieokreślony.

Pozwany – Zespół Szkół (...) im. (...) w B. wniósł o oddalenie powództwa i o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany podniósł, że powódka nie ma jakiegokolwiek interesu prawnego w ustaleniu, iż w okresie od 1 września 2007 roku do 31 sierpnia 2012 roku zatrudniona była u pozwanego na podstawie mianowania, a odnosząc się do drugiej części roszczenia, tj. ustalenia, że w okresie od 1 września 2013 strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, pozwany podtrzymał analogiczne zarzuty, iż powódka nie wykazała interesu prawnego, dodatkowo wskazał, że w ocenie pozwanego roszczenie w trybie 189 k.p.c. jest bezzasadne z uwagi na to, że możliwa jest ewentualna próba uzyskania ochrony prawnej w inny sposób. Ponadto pozwany podniósł, że powodem zawarcia umowy na czas określony do 31 sierpnia 2013 w wymiarze 13/18 etatu był trwający proces organizacji nauczania u pozwanego, wynikający ze zmiany ustawy o systemie oświaty w zakresie procesu kształcenia młodzieży. Ustawą z dnia 19 sierpnia 2011 ustawodawca bowiem zrezygnował z utrzymywania liceów profilowanych oraz szkół uzupełniających dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. Zmiany te wymusiły stopniowe wygaszanie Liceum (...), które wchodziło w skład pozwanego zespołu – co następowało od 1 września 2012 roku, kiedy to nie dokonano naboru do klasy I liceum. Tym samym z uwagi na zmiany w organizacji kształcenia nie było możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze godzin. Z uwagi na trwający proces likwidacji Liceum (...) nie było również możliwości zatrudnienia powódki na czas nieokreślony, bowiem w kolejnym roku doszło do całkowitej likwidacji tej części zespołu. W sytuacji gdy począwszy od roku szkolnego 2013/2014 nie było już zlikwidowanego liceum nie było już możliwości dalszego zatrudniania powódki z uwagi na brak godzin, które mogłyby zostać jej przydzielone.

Wyrokiem z dnia 20 marca 2017 r. Sąd Rejonowy w (...) IV Wydział Pracy ustalił, że strony łączy umowa o pracę na czas nieokreślony od 1 września 2017 r., zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu i nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa- Sądu rejonowego w (...) kwotę 30 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej.

Rozstrzygnięcie Sądu I instancji zostało poprzedzone ustaleniami, z których wynika, że powódka J. B. została zatrudniona w pozwanym Zespole Szkół (...) im. (...) w B. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 września 2007 do dnia 31 sierpnia 2009 roku na stanowisku nauczyciela języka polskiego w wymiarze 18 /18 godzin dydaktycznych tygodniowo. W dniu zatrudnienia powódka posiadała stopień nauczyciela dyplomowanego i 17 letni staż pracy. Następnie pracodawca zatrudnił powódkę ponownie na czas określony na okres od 1 września 2009 do dnia 31 sierpnia 2012 roku. Warunki pracy i płacy nie uległy zmianie. W dniu 1 września 2012 roku strony zawarły kolejną umowę na czas określony do 31 sierpnia 2013 roku. Powódka została zatrudniona w wymiarze 13/18 godzin dydaktycznych tygodniowo. W dniu 6 marca 2013 roku powódka złożyła podanie do pozwanego, w którym zwracała się z prośbą o przedłużenie umowy o pracę na stanowisku nauczyciela języka polskiego. W uzasadnieniu wskazywała, że posiada 23 letni staż pracy w szkole na stanowisku nauczyciela języka polskiego. Pozwany nie udzielił powódce odpowiedzi na powyższe podanie i nie zatrudnił jej na dalszy okres. W związku z tym powódka pismem z dnia 30 sierpnia 2013 roku zwróciła się do pozwanego o wystawienie oceny pracy za okres sześciu lat pracy w pozwanym zespole szkół.

Sąd Rejonowy ustalił nadto, że w latach szkolnych 2007/2012 w pozwanym zespole szkół było zatrudnionych sześciu nauczycieli języka polskiego. Wszyscy nauczyciele języka polskiego mieli zapewniony pełen wymiar godzin tygodniowo, tj. 18/18. Ponadto mieli przydzielone godziny ponadwymiarowe. Jedynie w roku 2007/2008

nauczycielka języka polskiego M. K. pracowała w wymiarze 17/18 godzin tygodniowo. W roku szkolnym 2012/2013 pozwany zespół szkół zatrudnił dodatkowo siódmego nauczyciela języka polskiego – nauczycielkę K. S. w wymiarze 12/18 godzin tygodniowo, natomiast powódce ograniczył wymiar zatrudnienia do 13/18 godzin tygodniowo, w tym 11 godzin języka polskiego. Trzech nauczycieli języka polskiego w roku szkolnym 2012/ 2013 miało dodatkowo przydział godzin ponadwymiarowych języka polskiego (A. Ś., G. K.i M. K.miały odpowiednio 2 godziny, 4 godziny i 1 godzina tygodniowo). Natomiast nauczycielki A. D. i I. L. miały odpowiednio wymiar zatrudnienia 13/18 (w tym 12 godzin języka polskiego i 16/18 (w tym 15 godzin języka polskiego).

Z ustaleń Sądu I instancji wynika również, że w roku szkolnym 2013/2014 w pozwanym zespole szkół pracowało pięciu nauczycieli języka polskiego: A. – 23 godziny tygodniowo, A. D. – 18 godzin tygodniowo, G. K. - 25 godzin tygodniowo, M. K.– 19 godzin tygodniowo, K. S. – 10 godzin tygodniowo.

W świetle poczynionych ustaleń, Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 10 ust. 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (j. tekst Dz. U. z 2016 r., poz.1379) stosunek pracy z nauczycielem dyplomowanym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na podstawie mianowania po spełnieniu przesłanek wskazanych w tym przepisie. W przypadku braku warunków do zatrudnienia nauczyciela dyplomowanego na podstawie mianowania , stosunek pracy z tym nauczycielem nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy (art.10 ust.6 powołanej ustawy). Wyjątek dopuszczający zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony uregulowany został w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. 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 interpretować ściśle. Zatrudnienie nauczyciela dyplomowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy staje się konieczne w świetle wynikających z tego przepisu przesłanek. Powołując się na ugruntowane orzecznictwo Sąd Najwyższego, Sąd I instancji podkreślił, że taka wyjątkowa podstawa zatrudnienia nie może być zależna od uznania pracodawcy. Byłoby to sprzeczne z gwarancyjnym charakterem norm prawnych regulujących stosunek prawny nauczyciela mianowanego.

W ocenie Sądu Rejonowego, pozwany zatrudniając w 2007 roku powódkę posiadającą stopień nauczyciela dyplomowanego na czas określony, a następnie zawierając z nią dwie kolejne umowy o pracę na czas określony nie wykazał, by istniały przesłanki wynikające z art. 10 ust.7 Karty Nauczyciela. Sąd zwrócił uwagę, że zgodnie z ogólną zasadą wyrażoną w art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na tym, kto z faktu tego wywodzi skutki prawne. Na gruncie prawa procesowego odpowiednikiem art. 6 k.c. jest przepis art. 232 k.p.c., zgodnie z którym strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Co do zasady oznacza to, że powód winien wskazać podstawę faktyczną powództwa, obejmującą wszystkie okoliczności istotne dla rozpoznania jego żądania i przedłożyć dowody na okoliczność przytoczonych faktów w zakresie przysługiwania mu roszczenia dochodzonego pozwem, a pozwany winien wskazać podstawę faktyczną i przedłożyć dowody na okoliczność istnienia faktów niweczących roszczenia strony powodowej. W postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy obowiązuje ogólna reguła procesu, stosownie do której powód powinien udowadniać słuszność swoich twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż obowiązkiem pracodawcy jest przestrzeganie zasad wynikających z przepisów, w tym przypadku art. 10 ust. 5 i 6 Karty Nauczyciela, dotyczącego zatrudnienia nauczyciela dyplomowanego, co do zasady na podstawie mianowania, a w przypadku braku przesłanek z ust.5 art.10 na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy. Odstąpienie od zasad zawartych w powyższym przepisie nakładało na pozwanego ciężar udowodnienia okoliczności zawarcia z powódką umowy na czas określony.

Zdaniem Sądu Rejonowego, pozwany nie przedstawił żadnych wiarygodnych dowodów pozwalających na uznanie, że począwszy od 2007 roku istniały przesłanki wskazane w powołanym przepisie, skutkujące zatrudnieniem powódki na czas określony. Pozwany wskazywał, że umowa o pracę z 2007 roku wynikała z organizacji nauczania w Zespole Szkół. Podnosił ponadto, że zawierał z powódką trzy umowy na czas określony, bo nie miał gwarancji, że stan liczby uczniów

czy oddziałów zostanie utrzymany a zapowiadane zmiany w systemie oświaty kazały być ostrożnym w podejmowaniu decyzji. Sąd I instancji zwrócił uwagę, że Karta Nauczyciela nie definiuje pojęcia „potrzeba wynikająca z organizacji nauczania”, która uzasadnia zatrudnienie nauczyciela na czas określony. W tym zakresie odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z 5 września 1997 r., I PKN 226/97, w którym stwierdzono, że organizacja pracy nauczyciela, której potrzeby mogą uzasadniać zatrudnienie na czas określony (art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela) należy odnieść do zasad funkcjonowania szkoły (liczba klas, rodzaj przedmiotów, liczba godzin lekcyjnych, liczba etatów, czas nauczania poszczególnych przedmiotów, zmienowość pracy szkoły. Pozwany wskazując, iż przesłanką zatrudnienia powódki na czas określony była organizacja szkoły nie przedłożył żadnych dowodów na potwierdzenie zasadności zatrudnienia powódki na czas określony przez okres pięciu lat w latach 2007 -2012. Analiza przydziału godzin pracy nauczycieli języka polskiego zatrudnionych w pozwanym zespole szkół w latach 2007 – 2012, analiza arkuszy organizacyjnych szkoły za powyższy okres wyraźnie wskazuje, że wszyscy nauczyciele języka polskiego mieli zapewnione pensum tygodniowe w latach 2007- 2012, z wyjątkiem nauczycielki M. K.w 2007 roku (17/18pensum), przy czym pozostali nauczyciele języka polskiego w tych latach mieli przyznane godziny ponadwymiarowe. Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uznał, że organizacja nauczania w latach 2007-2012 w pozwanym zespole szkół umożliwiała zatrudnienie powódki w wymiarze 18/18 pełnego wymiaru czasu pracy, a arkusze organizacyjne przewidywały dla niej stosowną ilość godzin nauczania języka polskiego, do którego miała przygotowanie, podobnie jak pozostali nauczyciele tego przedmiotu.

Odnosząc się natomiast do trzeciej umowy na czas określony, zawartej z powódką na rok szkolny 2012/2013 pozwany wskazywał, że powodem jej zawarcia był trwający proces organizacji nauczania u pozwanego, związany ze stopniowym wygaszaniem Liceum (...) co następowało od 1 września 2012 roku, kiedy nie dokonano naboru do klasy I tego liceum. Analizując zasadność zawarcia tej umowy w kontekście przesłanki zawartej w art.10 ust.7 Karty Nauczyciela, tj. organizacji nauczania Sąd I instancji podkreślił, że dyrektor szkoły w roku szkolnym 2012/ 2013 zatrudnił siódmego nauczyciela języka polskiego – K. S., a z powódką zawarł umowę o pracę na czas określony w niepełnym wymiarze pensum (13/18). Argumentacja pozwanego, że zatrudnił nauczycielkę K. S., gdyż nie było nauczyciela do nauczania przedmiotów zawodowych, a ta nauczycielka miała ukończone liceum ekonomiczne i została zatrudniona z perspektywą nauczania przedmiotów zawodowych, nie dawała podstaw do przyjęcia, że przesłanką zatrudnienia powódki na czas określony była organizacja nauczania. Pozwany sam podnosił przed sądem, iż zatrudniona przez niego nauczycielka K. S.nie miała w tym czasie uprawnień do nauczania przedmiotów zawodowych. Nauczycielka ta nadal naucza języka polskiego i przedmiotów zawodowych, a odejście tej nauczycielki od nauczania języka polskiego dyrektor zespołu szkół przewidywał na rok 2017. Sąd Rejonowy nie zanegował argumentacji pozwanego, że organizacja nauczania wymusiła zatrudnienie w 2012 roku nauczycielki przedmiotów zawodowych, ale jednocześnie zauważył, że nauczyciel z kwalifikacjami do nauczania tych przedmiotów nie został w tym czasie zatrudniony. Nauczycielka K. S.nabyła uprawnienia do nauczania przedmiotów zawodowych dopiero w 2014 roku.

Sąd Rejonowy podkreślił nadto, że twierdzeniom pozwanego o niemożności zatrudnienia powódki na następny rok szkolny 2013/2014 przeczą dane z arkusza organizacyjnego szkoły, z których wynika, że nauczycielka K. S. nauczała 10 godzin języka polskiego a trzy nauczycielki języka polskiego miały przyznane godziny ponadwymiarowe (A. Ś. – 5 godzin, G. K. – 7 godzin i M. K. – 1 godzina). Z powyższego jednoznacznie wynika, że wygaszanie Liceum (...) nie stało na przeszkodzie zatrudnieniu powódki, gdyby nie podjęto decyzji o zatrudnieniu nauczycielki języka polskiego K. –.

Z przepisu art. 10 ust.7 ustawy Karty Nauczyciela wynika wprost, że zatrudnienie nauczyciela dyplomowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony może nastąpić tylko w dwóch przypadkach ściśle określonych w tym przepisie, tj. w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela. Pozwany nie wykazał wystąpienia tych przesłanek, a tym samym nie wykazał, że zatrudnienie powódki – nauczyciela dyplomowanego przez okres sześciu lat na podstawie umowy o pracę na czas określony było zgodne z powołanym przepisem.

Sąd Rejonowy podkreślił, że w doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się, że zasadą jest zatrudnianie nauczycieli, w tym także kontraktowych i mianowanych, na podstawie umów na czas nieokreślony. Przyjmuje się, 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. Pogląd powyższy znajduje swoje uzasadnienie m.in. w uchwale z dnia 14 czerwca 1994 r., I PZP 28/94 (OSNP 1994, Nr 10, poz. 160), w której stwierdzono, że zatrudnienie nauczyciela niezgodnie z przesłankami z art. 10 ust. 4 (obecnie ust. 7) 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, uchwała z dnia 27 maja 1993 r., I PZP 14/93, OSNC 1993, Nr 11, poz. 189). Poglądy te zachowują aktualność także w obecnym stanie prawnym. (tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 04.10.2013 I PZP 3/13).

Sąd I instancji wskazał również, że w orzecznictwie przyjmuje się, iż nauczyciel, który podważa zgodność z prawem zatrudnienia go na podstawie umowy terminowej, mimo braku przesłanek z art. 10 ust.7 ustawy Karta Nauczyciela, uzasadniających odstępstwo od zasady ustanowionej w art. 10 ust.4 ustawy, ma z zasady interes prawny niezbędny do wystąpienia z opartym na art. 189 k.p.c. powództwem o ustalenie, że wbrew zawartej umowie o pracę na czas określony jest zatrudniony na czas nieokreślony. (wyrok SN z dnia 4.10.2013 I PZP 3/13).

Reasumując, Sąd Rejonowy uznał, że okoliczności faktyczne ustalone w sprawie, nie pozwalały na zawarcie z powódką umowy o pracę na czas określony. Z powyższych względów Sąd ustalił, że strony łączy umowa o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 2007 r.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust.1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 p. 1804).

O opłacie sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona, Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 2016, poz. 623)

Od powyższego wyroku pozwany wniósł apelację. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1) naruszenie prawa procesowego, mające wpływ na wydane orzeczenie przez naruszenie przepisów:

a) art. 233 § k.p.c. przez dokonanie dowolnej zamiast swobodnej, a także sprzecznej z zasadami logicznego rozumowania oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, jak również błędów w ustaleniach faktycznych, stanowiących podstawę wydanego orzeczenia, polegających na :

- błędnym uznaniu, że u pozwanego występowała wystarczająca ilość godzin, podczas gdy organizacja nauczania w szkole uniemożliwia prosty matematyczny podział godzin na poszczególnych nauczycieli, z uwagi na brak możliwości dzielenia godzin danego przedmiotu przypadającej danej klasie;

- błędnym uznaniu, że pozwany nie wykazał istnienia przesłanek uprawniających do zawarcia z powódką umów na czas określony, podczas gdy z przedłożonych dokumentów wynika, iż liczba godzin w pozwanej placówce systematycznie ulegała zmniejszeniu, wygaszono Liceum (...), wchodzące w skład pozwanego Zespołu, gdzie powódka uczyła II klasę, a następnie zlikwidowano Liceum O. D., co spowodowało, iż niemożliwym było zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze godzin i na czas nieokreślony;

- błędnym uznaniu, że zatrudnienie nauczyciela K. S. wpłynęło na ograniczenie liczby godzin powódki, podczas gdy nauczycielka ta w głównej mierze świadczyła pracę na zastępstwo nieobecnych nauczycieli, ponadto rozpoczęła studia podyplomowe zgodnie z deklaracją złożoną przy jej zatrudnieniu, które zostały przez nią zakończone, dzięki temu Dyrektor Zespołu uzyskał możliwość takiej organizacji zatrudnienia, która w pełni wykorzystuje uprawnienia nauczyciela (kierując do nauczania przedmiotów zawodowych), których to uprawnień nie posiadała powódka;

- błędnym uznaniu, że strony łączy umowa o pracę na czas nieokreślony od 1 września 2007 r., podczas gdy strony w sposób dorozumiany rozwiązały łączącą umowę, jak również wcześniej w drodze porozumienia zmieniły warunki umowy, ustalając mniejszy wymiar godzin, na co powódka wyrażała zgodę.

2) naruszenie prawa materialnego:

a) art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela przez jego niewłaściwe zastosowanie i błędne uznanie, że po stronie pozwanego nie wystąpiły przesłanki umożliwiające nawiązanie z powódką stosunku pracy na podstawie umowy na czas określony z powodu zaistnienia potrzeb wynikających z organizacji nauczania, podczas gdy okolicznościami tymi było wygaszanie Liceum (...), wchodzącego w skład pozwanego zespołu, próba utworzenia, a następnie likwidacja Liceum O. D., systematycznie zmniejszająca się liczba godzin nauczania, co uniemożliwiało zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze godzin oraz zatrudnienie powódki na czas nieokreślony;

b) art. 27 ust. 3 w zw. z art. 23 ust. 4 pkt 1 Karty Nauczyciela przez jego niezastosowanie i pominięcie faktu, że powódka wyraziła zgodę na zawarcie umowy o pracę z dnia 31 sierpnia 2012 r. na czas określony w wymiarze pensum 13/18;

c) art. 8 k.p. w zw. z art. 91 c Karty Nauczyciela przez jego niezastosowanie i w konsekwencji nadużycie prawa podmiotowego i naruszenie zasad współżycia społecznego, przejawiających się uwzględnieniem powództwa, podczas gdy zachowanie powódki nie zasługuje na ochronę prawną z uwagi na brak jakiegokolwiek reakcji powódki przez okres ponad 2,5 lat, które to zachowania obiektywnie mogłyby świadczyć, że chce dalej świadczyć pracę u pozwanego, nie zgłaszanie gotowości do świadczenia pracy, ani żądania dopuszczenia do pracy, przyjęcie bez zastrzeżeń wystawionego świadectwa pracy, znalezienie nowego zatrudnienia, które de facto uniemożliwiłoby świadczenie pracy u pozwanego, ponadto uwzględnienie roszczenia powódki skutkować będzie koniecznością rozwiązania przez pozwanego stosunku pracy z nauczycielem uczącym języka polskiego, gdyż pozwany nie ma możliwości organizacyjnej zwiększenia zatrudnienia, co jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Wskazując na tak sformułowane zarzuty pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za I instancję. Nadto pozwany wniosł o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za II instancję.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego zasługuje w części na uwzględnienie.

Na wstępie należy wskazać, że postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. 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. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55.).

Obowiązki sądu odwoławczego wyznacza art. 382 k.p.c. Stosownie do powołanego przepisu sąd odwoławczy orzeka na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu przed sądem I instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Na każdym etapie procesu obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach. Istotę tego obowiązku określa przepis art. 3 k.p.c., który stanowi o obowiązkach stron i uczestników postępowania w zakresie

składania wyjaśnień co do okoliczności sprawy, zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiania dowodów. Przepis ten jest skierowany do stron procesowych i nakłada na nie ogólny obowiązek przedstawiania dowodów w celu wykazania prawdziwości swoich twierdzeń. Wyraża on jedną z zasad procesu cywilnego (zasadę kontradiktoryjności), która jednocześnie przeciwstawia się obowiązkowi działania z urzędu.

W pierwszej kolejności konieczna jest analiza podnoszonych w apelacji zarzutów natury procesowej, albowiem mają one bezpośredni wpływ na prawidłowość dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych. Należy przy tym podnieść, że zarzut naruszenia prawa materialnego w zasadzie można podnosić jedynie wówczas, gdy nie kwestionuje się dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych. Zarzut naruszenia prawa materialnego winien być bowiem odnoszony do określonego stanu faktycznego, który skarżąca akceptuje, a do którego to stanu faktycznego wadliwie zastosowano prawo materialne. Naruszenie prawa materialnego, jak wiadomo, może nastąpić bądź przez jego błędną wykładnię- czyli przez mylne rozumienie treści określonej normy prawnej, albo przez jego niewłaściwe zastosowanie, czyli przez błędne uznanie, iż do danego ustalonego stanu faktycznego ma zastosowanie dany przepis prawa materialnego, albo odwrotnie, tzn. przepis, który winien mieć zastosowanie w danym stanie faktycznym - nie został zastosowany (postanowienie Sądu najwyższego z dnia 15 października 2001 r., I CKN 102/99, z 28 maja 1999 r. , I CKN 267/99, wyrok SN z dnia 5 października 2000 r. , II CKN 300/00)

Z ustaleń Sądu I instancji, które Sąd w pełni podziela i przyjmuje za własne, wynika, że od początku zatrudnienia powódki, posiadającej stopień awansu nauczyciela dyplomowanego, istniały warunki do nawiązania stosunku pracy w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony. Pozwany w toku procesu, poza głośnym twierdzeniem o braku podstaw do takiego zatrudnienia, z uwagi na potrzeby wynikające z organizacji nauczania w szkole, nie przedstawił jakiegokolwiek dowodu, pozwalającego na stwierdzenie, że zaistniały warunki do nawiązania stosunku pracy w oparciu o przepis art. 10 ust. 7 KN. Niewątpliwie pozwany nie mógł mieć gwarancji, że stan liczby uczniów, czy oddziałów zostanie utrzymany w ciągu najbliższych lat, ale taki stan rzeczy, sam w sobie, nie jest okolicznością uzasadniającą zatrudnianie nauczycieli na podstawie umowy o pracę na czas określony (co zdaje się być praktyką pozwanego), gdyż powyższe pozostaje w sprzeczności z jednoznaczną regulacją przewidzianą w Karcie Nauczyciela. Słusznie Sąd I instancji podniósł, że analiza przydziału godzin pracy nauczycieli języka polskiego, wynikająca z arkuszy organizacyjnych za lata 2007-2012, jednoznacznie wskazuje, że wszyscy nauczyciele języka polskiego mieli zapewnione pensum tygodniowe. Skoro tak, to nie było podstaw do zawierania w tym okresie umów o pracę na czas określony. Niewątpliwie sytuacja zmniejszającej się liczby godzin języka polskiego jest faktem. Wiązało się to z wygaszaniem Liceum (...), do którego to nie dokonano naboru, począwszy od września 2012 r. Powyższa sytuacja również nie uzasadniała zawarcia umowy o pracę na czas określony. Słusznie Sąd I instancji zwrócił uwagę, że potrzebie wynikającej z organizacji nauczania w roku szkolnym 2012/2013 przeczy okoliczność zatrudnienia kolejnego nauczyciela języka polskiego – K. S.. Twierdzenia dotyczące potrzeby zatrudnienia wyżej wymienionej, z uwagi na posiadane przez nią kwalifikacje do nauczania przedmiotów zawodowych, pozostają w sprzeczności z faktami. Bezsporne jest, że nauczycielka ta nie miała w tym czasie uprawnień do nauczania przedmiotów zawodowych, a kwalifikacje te zdobyła znacznie później. Niczym nieudokumentowane jest nadto twierdzenie, że w roku szkolnym 2012/2013 wymieniona w głównej mierze świadczyła pracę na zastępstwo nieobecnych nauczycieli.

Nie zasługuje zatem na uwzględnienie zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. W judykaturze za utrwalony należy uznać pogląd, że zarzut naruszenia wymienionego przepisu nie może polegać na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla skarżącego ustaleń faktycznych, a tym samym korzystnej dla niego oceny materiału dowodowego. Powołany przepis zobowiązuje sąd do oceny wiarygodności mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału zgromadzonego w sprawie. Z jednej zatem strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania, z drugiej natomiast jest zobowiązany do wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza oczywiście dowolności w tej ocenie, bowiem poza sporem winno być, że dokonując tej oceny, sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia życiowego. Granice swobodnej oceny dowodów są wyznaczane przez takie komponenty jak : obowiązek wyprowadzania przez sąd z zebranego materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych, obowiązek poruszania się w ocenie dowodów

w ramach przepisów proceduralnych wynikających z treści art. 227-234 k.p.c. oraz w końcu z poziomu świadomości prawnej sędziego i dominujących poglądów na sądowe stosowanie prawa. Z tego wynika, że swobodna ocena dowodów jest dokonywana przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, ale powinna także uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a ważąc ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98). Dopuszczenie się obraży art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może więc polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o część materiału, a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków, pomija. Jak wspomniano, swobodna ocena dowodów rozumiana jak wyżej, jest prawem sądu orzekającego- stąd kontrola prawidłowości tej oceny dokonywana przez sąd odwoławczy musi być z reguły ostrożna, zwłaszcza jeżeli Sąd II instancji dokonuje jedynie oceny dowodów zebranych przez Sąd I instancji. (por. wyrok Sądu najwyższego z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, z dnia 16 kwietnia 2001 r., V CKN 1446/00, z dnia 14 marca 2002 r., IV CKN 859/00).

Mając powyższe na uwadze, należy stwierdzić, że Sąd pierwszej instancji wywiódł prawidłowe wnioski z poprawnie dokonanej analizy dowodów. W konsekwencji poczynione przez ten Sąd ustalenia faktyczne są prawidłowe.

Za niezasadny w tej sytuacji należy uznać zarzut naruszenia prawa materialnego, tj. art. 10 ust. 7 KN. Do powyższego dodać trzeba, że Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko zaprezentowane przez Sąd I instancji, iż nauczyciel który podważa zgodność z prawem zatrudnienia go na podstawie umowy terminowej, mimo braku przesłanek z art. 10 ust. 7 KN, uzasadniających odstępstwo od zasady ustanowionej w art. 10 ust. 4 KN, ma z zasady interes prawny niezbędny do wystąpienia z opartym na art. 189 k.p.c. powództwem o ustalenie, że wbrew zawartej umowie o pracę na czas określony jest zatrudniony na czas nieokreślony. Powództwo o ustalenie z istoty nie jest ograniczone ramami czasowymi. Oznacza to, że z takim żądaniem można wystąpić w każdym czasie. Niewątpliwie powódka miała interes prawny w żądaniu ustalenia, że była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (tak zresztą pierwotnie określiła swoje żądanie). W toku procesu żądanie to zmieniła o tyle, że żądała ustalenia, że łączy ją nadal z pozwanym umowa o pracę na czas nieokreślony. Zdaniem Sądu Okręgowego, oceniając jednak zachowanie powódki po dniu 31 sierpnia 2013 r., tj. po upływie okresu, na jaki została zawarta umowa na czas określony i po wręczeniu jej świadectwa pracy, trudno uznać, by strony łączyła w dalszym ciągu umowa o pracę na czas nieokreślony. Przede wszystkim podkreślenia wymaga okoliczność, że powódka przez okres ponad dwóch i pół lat nie podjęła żadnych działań, pozwalających na uznanie, by objawiała wolę dalszej współpracy. Powódka nie kwestionowała ustania stosunku pracy bezpośrednio po wręczeniu jej świadectwa pracy, nie składała wówczas podania o dalsze jej zatrudnienie, nie żądała dopuszczenia jej do pracy, nie objawiła w jakikolwiek sposób gotowości do pracy. Co więcej, bezpośrednio po upływie okresu, na jaki umowa została zawarta, skarżąca zwróciła się do pozwanego o wystawienie jej opinii. Te okoliczności, w ocenie Sądu II instancji, wskazują, że w istocie powódka objawiła wolę zakończenia stosunku pracy i zaakceptowała rozwiązanie umowy o pracę. Innymi słowy, brak działania powódki po dniu 31 sierpnia 2013 r., z którego wynikałaby wola i gotowość do dalszego świadczenia pracy, prowadzi do wniosku, że między stronami doszło do rozwiązania stosunku pracy w sposób dorozumiany. Jeszcze raz należy podkreślić, że pozwany sprzecznie z obowiązującymi przepisami Karty Nauczyciela zatrudnił powódkę w latach 2007-2013. Powyższe nie jest jednak wystarczające dla stwierdzenia, że strony łączy nadal umowa o pracę na czas nieokreślony, zważywszy na brak żądania powódki dopuszczenia jej do pracy, czy też brak zgłoszenia gotowości do pracy bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy. Mając zatem powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok o tyle, że ustalił, iż strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony od 1 września 2007 r. do 31 sierpnia 2013 r., a w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

Jednocześnie w oparciu o art. 385 k.p.c. Sąd oddalił apelację pozwanego, jako bezzasadną.

O kosztach procesu Sąd orzekł po myśli art. 102 k.p.c. mając na uwadze charakter sprawy oraz subiektywne przekonanie powódki o słuszności swego żądania.

SSO Beata Łożyńska- Motyka SSO Tomasz Madej SSO Beata Kurowska

.