

Sygn. akt IV P 67/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2020r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko

Ławnicy Urszula Knyps – Dawidowicz, Aleksandra Mazurkiewicz

Protokolant starszy sekretarz sądowy Barbara Małecka

po rozpoznaniu w dniu 18 grudnia 2020r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko Przedszkolu Publicznemu Nr 2 (...) z Oddziałem Integracyjnym

w M.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

1. Ustala, że w okresie od 01 września 2019r. do 31 sierpnia 2020r. powódkę J. S. z pozwanym Przedszkolem Publicznym Nr 2 (...) z Oddziałem Integracyjnym w M. łączył stosunek pracy zawarty na czas nieokreślony.
2. Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Urszula Knyps-Dawidowicz B. A. M.

Sygn. akt IV P 67/20

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 31 marca 2020r. powódka **J. S.** domagała się ustalenia, że od dnia 1 września 2019r. łączy ją z pozwanym stosunek pracy na czas nieokreślony.

Wnosiła też o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podawała, że we wrześniu 2017 roku rozpoczęła pracę w pozwanym Przedszkolu Publicznym nr 2 (...) w M.. Pracę i staż kontynuowała w roku szkolnym 2018/2019. Po spełnieniu wymogów określonych w Karcie Nauczyciela uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego. Podpisano z powódką umowę na czas określony na kolejny rok szkolny z zastosowaniem art.10 ust. 7 KN. Zastosowanie tego przepisu było, zdaniem powódki, nieuzasadnione ponieważ przez dwa kolejne lata pracy zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto, w roku szkolnym 2019/2020 wraz z powódką do pracy przyjęto nauczycielkę na okres zastępstwa nieobecnego nauczyciela. Po powrocie zaś nieobecnego nauczyciela okazało się, że z osobą zatrudnioną na czas zastępstwa podpisano aneks do umowy i zatrudniono ją na czas nieokreślony. Oznacza to, że w roku szkolnym 2019/2020 pozwana dysponowała dwoma watkami.

Na rozprawie w dniu 3 listopada 2020r. pełnomocnik powódki sprecyzował żądanie i wskazał, iż wnosi o ustalenie, iż zawarty został z powódką stosunek pracy z pozwanym na czas nieokreślony od dnia 1 września 2019r. i trwał do 31 sierpnia 2020r.

W odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca – **Przedszkole Publiczne Nr 2 (...) z Oddziałem Integracyjnym w M.** – powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Wskazał, iż powództwo jest niezasadne i powinno zostać oddalone w całości. Zaprzeczył pozwany wszystkim twierdzeniom pozwu za wyjątkiem tych, których nie przyzna w odpowiedzi na pozew lub w dalszym toku postępowania.

W szczególności zaprzeczył pozwany aby łączył pozwanego z powódką stosunek pracy na czas nieokreślony od dnia 1 września 2019r. i że istnieje możliwość zatrudnienia powódki na czas nieokreślony i by istniały wakaty od dnia 1 września 2019r. Zdaniem pozwanego zastosowanie art.10 ust. 7 KN było uzasadnione.

Pozwany opisał przebieg zatrudnienia powódki u pozwanego i wskazał, iż początkowo zatrudniona była powódka jako nauczyciel stażysta a stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego uzyskała powódka w dniu 17 stycznia 2019r. Podniósł, iż kontynuacja dalszego zatrudnienia powódki w placówce nie była planowana ale niespodziewanie pojawiła się konieczność utworzenia w roku szkolnym 2019 – 2020 trzeciego oddziału integracyjnego a taka sytuacja zdarzyła się po raz pierwszy w tym przedszkolu. W konsekwencji trzeba było zatrudnić dodatkowego nauczyciela. Na kolejny rok szkolny pozwany zatrudnił więc powódkę na jej usilne prośby a w umowie zaznaczono jako powód zatrudnienia względy organizacyjne opisane w art.10 ust. 7 KN.

W ocenie pozwanego zawarcie takiej umowy było jedyną możliwością na zatrudnienie powódki w placówce.

Zaznaczył dalej pozwany, że planowanie organizacji przedszkola odbywa się zawsze tuż po dokonaniu rekrutacji, która przynosi niespodzianki. Nigdy bowiem nie wiadomo jakie roczniki dzieci przybędą, ile pojawi się dzieci niepełnosprawnych i w jakim wieku. Wszystkie te niewiadome mają znaczenie przy planowaniu ilości i specyfiki poszczególnych grup.

Potrzeba dodatkowej grupy integracyjnej od września 2019r. nie mogła zostać wcześniej przewidziana i pojawiła się dopiero ostatniego dnia rekrutacji. Wynikało to z układu roczników dzieci niepełnosprawnych a nie ze wzrostu liczby orzeczeń o niepełnosprawności. Dlatego też pozwany miał wiedzę, że taka sytuacja potrwa tylko rok. Możliwość stworzenia trzeciej grupy integracyjnej pojawiła się tylko dlatego, że wcześniej jedna z młodych nauczycielek została wysłana na studia podyplomowe z zakresu pedagogiki specjalnej i dlatego też było wiadomo, że będzie kolejna osoba z kwalifikacjami do oddziału integracyjnego. Nie wszystkie bowiem nauczycielki takie kwalifikacje posiadają.

Podał dalej pozwany, że z arkusza organizacyjnego przedszkola za rok 2019/2020 wynika, że było 46 godzin ponadwymiarowych, tzw. organizacyjnych plus godziny z zakresu pomocy psychologiczno – pedagogicznej, zaplanowanych do momentu powrotu z urlopu macierzyńskiego nauczycielki zatrudnionej na czas nieokreślony. Oznacza to, że 1 etat został rozbity na godziny ponadwymiarowe aby nauczycielce zatrudnionej wcześniej – od 1 września 2018r. – na zastępstwo stworzyć szansę przedłużenia umowy do końca roku szkolnego. Nie było wtedy jeszcze wiadomo kiedy wróci nieobecny nauczyciel z urlopu rodzicielskiego. Nie było też pewności czy będzie możliwość pozostawienia nauczyciela nie specjalisty i na jaką ilość etatu. Brakowało czasu na opracowanie kolejnej symulacji projektu na moment powrotu nauczyciela, który również nie miał kwalifikacji do oddziału integracyjnego.

Kwestia tego powrotu wyjaśniła się dopiero z końcem października 2019r. Zapadła zatem decyzja, że nauczyciel z umową na zastępstwo być może pozostanie do końca roku szkolnego, przynajmniej na część etatu, jeśli uda się przebudować projekt arkusza tak by zniwelować wszystkie godziny ponadwymiarowe z oddziałów ogólnodostępnych. Decyzje te zapadały w sposób otwarty, po naradzie z nauczycielami w celu wyjaśnienia tej skomplikowanej sytuacji. Fakt powrotu nauczyciela został określony dopiero na 18 lutego 2020r. i na ten moment opracowano aneks nr

(...) do arkusza. W celu prawidłowego rozliczenia pensum nauczycieli aneks ten wprowadzono od 17 lutego 2020r. wyznaczając zastępstwo za ostatni dzień nieobecnego nauczyciela.

Aneks ten dowodzi, zdaniem pozwanego, że nauczycielka, która była zatrudniona na zastępstwo nie mogłaby pozostać w placówce po powrocie nauczyciela zastępowanego gdyby nie fakt, że uzyskała pełne kwalifikacje do pracy w grupach integracyjnych, co pozwoliło pozwanemu na uśrednienie etatu. Pozwoliło to zniwelować nadmiar godzin ponadwymiarowych specjalistów. Aneks ten nadto potwierdza, że rozpisany na godziny etat dotyczył puli etatów specjalistów.

W związku z tym, że pozwany posiadał wiedzę o rocznikach dzieci zadeklarowanych klientów, zasadne było przewidywanie, że w roku szkolnym (...) będzie 1 lub najwyżej dwa oddziały integracyjne. Wówczas obie nauczycielki kontraktowe zatrudnione do sierpnia 2020r. musiałyby odejść. Dodał pozwany, że nawet gdyby nauczyciel zastępca 18 lutego 2020r. odszedłby z placówki to nadal nie gwarantowałyby to etatu dla powódki bowiem było już jasne, że należy pilnie pozyskać specjalistę. Liczba etatów nauczycieli nie specjalistów nie powinna przekraczać 3 a tyłu już było zatrudnionych na czas nieokreślony.

Zaznaczył pozwany, że dużym utrudnieniem przy opracowywaniu organizacji pracy placówki jest fakt, że nie wszystkie nauczycielki posiadają kwalifikacje do pracy w oddziałach integracyjnych. Należy też brać pod uwagę, że w przypadku nauczycieli realizujących etat 25 godzin nie ma możliwości zapewnić 2 etatów w jednej grupie, zwykle brakuje bowiem 7,5 godzin tygodniowo. Konieczne jest wtedy uzupełnianie etatu w innej grupie co z kolei powoduje lawinę zmian w harmonogramie pozostałych nauczycieli. Każda symulacja jaką usiłowano stworzyć okazywała się w pewien sposób absurdalna. Wyjątkowo niekorzystny układ grup/ roczników w powiązaniu ze specyfiką oddziałów sprawił, że sytuacja nie miała idealnych rozwiązań. Opracowano 3 warianty organizacji pracy i po wnikliwej analizie z nauczycielami przyjęto wariant, który wydał się najsensowniejszy, zarówno z punktu widzenia klientów przedszkola jak i nauczycieli.

W ocenie pozwanego zaistniały w tej sprawie przesłanki opisane w art. 10 ust.4 KN. Zwiększenie zatrudnienia od września 2019r. czyli zatrudnienie powódki mogło być dokonane tylko na jeden rok. Pozwany rozważał także czy nie zakończyć współpracy z powódką i zatrudnić kolejnego stażystę, ale chciał dać jej szansę pozostania w placówce.

Powódka o wszystkim została poinformowana. Została uprzedzona, że być może zdarzy się przerwa w zatrudnieniu i będzie trzeba poczekać aż ktoś odejdzie na emeryturę. Powódka świadomie zgodziła się na takie rozwiązanie. Świadkiem podpisania tej umowy była A. A. (1).

Pozwany opisał nadto strukturę organizacyjną w przedszkolu w roku szkolnym 2019/2020. Funkcjonowały 3 grupy integracyjne, w których pracowało 3 nauczycieli specjalistów z pensum 20 godzin tygodniowo. Były nadto dwie grupy 6 – latków z 3 nauczycielami o pensum 22 godzin tygodniowo. Pozostali nauczyciele to 4 osoby zatrudnione w wymiarze 25 godzin tygodniowo, logopeda z 14 godzinami (na 22), dyrektor z pensum 8 godzin.

Łącznie zatrudnionych było 11 nauczycieli, wliczając w to dyrektora i nauczyciela pozostającego na urlopie macierzyńskim.

Etat pozostawiony w postaci 25 godzin ponadwymiarowych policzony na konto osoby przebywającej na urlopie macierzyńskim dotyczył głównie oddziałów integracyjnych. Była więc oczywista potrzeba zatrudnienia specjalisty przy jednoczesnym braku pewności co do dalszej przyszłości. Dopiero aneks nr (...) opracowany na dzień 17 lutego 2020r. pozwolił dokładniej rozeznaczyć sytuację.

Podkreślił pozwany, że gdyby nie fakt że nauczyciel – zastępca zdobył kwalifikacje do pracy z dzieckiem niepełnosprawnym nie byłoby możliwe zatrzymanie go z chwilą zakończenia zastępstwa.

Przewidywane przez pozwanego zmiany dokonały się i z dwóch kandydatek mogła utrzymać zatrudnienie jedna, zgodnie z liczbą etatów ale tylko dzięki zdobytym przez nią kwalifikacjom. W przeciwnym wypadku również i ten nauczyciel musiałby opuścić placówkę.

Dalej wskazał pozwany, że zawarta z powódką w dniu 1 września 2019r. umowa była pierwszą umową zawartą w trybie art.10 ust. 7 KN.

Podniósł też, iż przy opracowywaniu projektu arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2019/2020 musiał uwzględnić wszystkie aspekty wynikające z przepisów prawa:

- wymogi kwalifikacyjne wobec nauczycieli zgodnie z Rozporządzeniem MEN z dnia 1 sierpnia 2017r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli
- zapewnienie ciągłości wychowawczej
- zapewnienie wysokiego poziomu zajęć podstawowych, gwarantującego zadowolenie rodziców i dzieci
- zapewnienie możliwości nauki języka obcego w godzinach realizacji podstawy programowej we wszystkich grupach dzieci
- stworzenie takiej siatki zajęć by zapewnić dzieciom, które wymagają pomocy pedagogiczno – psychologicznej maksymalnie korzystny czas realizacji tych zajęć
- konieczność unikania zbyt dużej liczby nauczycieli uzupełniających etat w jednej grupie.

Podnosił dalej pozwany, że żaden dyrektor nie powierzyłby grupy sześciolatków nieznannej nauczycielce, na dość niskim poziomie awansu zawodowego, odbierając jednocześnie wychowawstwo doświadczonej profesjonalistce. Powierzenie grupy trzylatków powódce również byłoby złym pomysłem. Ewentualny wacat dotyczył więc miejsca zajętego przez powódkę i był uzasadniony jedynie w tej grupie. Oddział natomiast B. to dzieci 4-5 letnie, które przeszły już w przedszkolu zmianę nauczyciela i zmianę składu grupy. Pozwany postanowił zatem chronić dzieci dlatego zamiast szukać nauczyciela zatrudnił powódkę.

W dniu 1 września 2019r. zatrudniona została tylko powódka. Zbieg zaś wyjątkowych okoliczności niesłuchanie utrudniał opracowanie projektu arkusza organizacyjnego, co jest bardzo trudnym procesem. Układ roczników dzieci utrudniał sensowne i zgodne z prawem zbudowanie grup dziecięcych. Wyłącznie dzięki życzliwości rodziców, którzy wyrazili zgodę na przejście do O szkolnej udało się ten problem rozwiązać. Ponadto, była zdecydowana przewaga dzieci starszych nad młodszymi. Oznaczało to ryzyko zmniejszenia liczby grup. U niektórych nauczycieli był brak kwalifikacji do nauczania w oddziałach integracyjnych i niektórzy z wysokim stopniem awansu odmówili doskonalenia w tym kierunku. Istniała potrzeba zatrudnienia specjalistów przy jednoczesnym braku gwarancji pracy dłużej niż na rok. Ponadto, istniała też niepewność co do przyszłości całej placówki wynikająca z zapowiedzi organu prowadzącego o przenosinach przedszkola do innej placówki.

Podniósł też pozwany, iż z na rok szkolny (...) przewidywana jest liczba 2 grup integracyjnych. Stan zatrudnienia zaś nauczycieli zmniejszył się o 1 osobę. Ponadto, będzie tylko jedna grupa sześciolatków.

Utworzenie zatem dodatkowego oddziału integracyjnego na jeden rok wskazuje na możliwość zawarcia umowy na czas określony z uwagi na organizację nauczania. Pozwany dalej przywołał liczne orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczącego pojęcia „potrzeby wynikającej z organizacji nauczania” wskazując w podsumowaniu, że w omawianej sprawie przy ocenie zasadności zastosowania art. 10 ust. 7 KN na pewno znaczenie ma to czy w istocie istniała niepewność co do corocznego tworzenia oddziałów przedszkolnych u pozwanego. Innymi słowy, oddział przedszkolny, w którym pracowała powódka nie stanowił stałej, obligatoryjnej struktury organizacyjnej pozwanego a jego powołanie zależało od podjętej w danym roku szkolnym decyzji podyktowanej naborem do placówki. To zaś świadczy o szczególnych potrzebach wynikających z organizacji nauczania w rozumieniu art. Art.10 ust. 7 KN.

Ocena czy istnieją warunki zatrudnienia nauczyciela na czas nieokreślony nawet w niepełnym wymiarze zajęć powinna uwzględniać dłuższą perspektywę czasową trwania takiej umowy. Warunki takie nie występują gdy z oceny tej konkretnej sytuacji wynika, że występowała niepewność co do możliwości takiego zatrudnienia w kolejnych latach

szkolnych. Dalsze zatrudnienie powódki było uzależnione od utrzymania trzeciego oddziału integracyjnego a powódka miała pełną świadomość, że zawierana z nią umowa jest umową na czas określony.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka J. S. w roku 2010 ukończyła wyższe studia i uzyskała tytuł magistra na kierunku pedagogiki wczesnoszkolnej.

Po raz pierwszy zawarła z pozwanym przedszkolem umowę o pracę w dniu 1 września 2017r. i była to umowa na czas określony jednego roku szkolnego – od dnia 1 września 2017r. do dnia 31 sierpnia 2018r. Powódkę zatrudniono jako nauczyciela – stażystę w pełnym wymiarze czasu pracy. Tym samym rozpoczęła powódka pierwszy etap stażu celem uzyskania kolejnego stopnia awansu zawodowego nauczyciela. W roku szkolnym 2017/2018 zatrudnionych było 11 nauczycieli, 1 rehabilitant i 1 terapeuta terapii sensorycznej. W tym samym roku szkolnym w pozwanym przedszkolu zatrudnienie rozpoczęły dwie inne osoby - nauczyciel stażysta M. G. (obecnie K.) oraz neurologopeda M. R. K..

W pozwanym przedszkolu funkcjonuje 5 grup – grupa M., Krasnale, B. , M. i Zuchy.

W grupie dzieci 6 – letnich tygodniowe pensum nauczyciela wynosi 22 godziny, w grupie dzieci młodszych niż 6 lat – 25 godzin, u dzieci letnich i młodszych – pensum ustala organ prowadzący przy czym nie może ono być mniejsze niż 25 godziny tygodniowo.

Powódka pracowała wówczas w grupie M. z dziećmi 3- 4 letnimi w wymiarze 10 godzin oraz w grupie integracyjnej Krasnale z dziećmi 3-4 letnimi w wymiarze 16,5 godziny. Razem z powódką pracowała w grupie integracyjnej M. K., która to w tej grupie miała 27,5 godziny oraz nauczyciel wspomagający D. N. (1) (w wymiarze 25/22). Z dziećmi zaś 3-4 letnimi pracowała z powódką E. K. w wymiarze 26,5/25.

E. K. (2) i M. K. legitymowały się wówczas stopniem awansu nauczyciela kontraktowego.

W dniu 23 kwietnia 2018r. powódka urodziła syna i przebywała z tego tytułu na urlopie macierzyńskim. Na wniosek powódki dyrektor przedszkola decyzją z dnia 4 maja 2018r. udzieliła powódce urlopu macierzyńskiego do dnia 9 września 2018r., a następnie urlopu rodzicielskiego do dnia 21 kwietnia 2019r.

Pismem z dnia 11 czerwca 2018r. powódka powiadomiła pracodawcę o rezygnacji z pozostałej części urlopu macierzyńskiego i o zamiarze powrotu do pracy w dniu 30 lipca 2018r.

Pismem z dnia 30 lipca 2018r. powiadomiono powódkę o przedłużeniu stażu na wyższy stopień awansu zawodowego o kolejne 110 dni licząc od daty powrotu do pracy.

Następnie, w dniu 1 września 2018r. pozwany zawarł z powódką umowę o pracę, na podstawie której zatrudniona została na czas określony do dnia 31 sierpnia 2019r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Tego samego dnia zatrudniona została w przedszkolu A. S. – A., nauczyciel kontraktowy, z którą to zawarto umowę na zastępstwo nieobecnego nauczyciela – E. K. (2) (urlop macierzyński i rodzicielski).

W tym to roku szkolnym powódka pracowała w grupie Krasnale z dziećmi 3-4 letnimi w wymiarze 17,5/25 i w grupie B. w wymiarze 7,5/25. W grupie Krasnale z dziećmi 3-4 letnimi pracowała z powódką A. S. – A. w wymiarze 28,5/25.

Stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego powódka uzyskała z dniem 17 stycznia 2019r.

W dniu 30 sierpnia 2019r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 1 września 2019r. do dnia 31 sierpnia 2020r. na stanowisku nauczyciela kontraktowego w pełnym wymiarze czasu pracy.

W umowie tej wpisano między innymi, że umowa zawarta zostaje na czas określony na podstawie art. 10 ust. 7 KN(potrzeba zatrudnienia wynikająca z organizacji roku szkolnego).

W roku szkolnym 2019/2020 funkcjonowały w przedszkolu (...) grupy integracyjne. Zatrudnionych było 3 nauczycieli specjalistów z pensum po 20 godzin tygodniowo. Łącznie funkcjonowało 5 grup dzieci, godzin było 325.

Wszystkich nauczycieli było 13, w tym jeden na urlopie macierzyńskim (E. K.).

W piśmie wystosowanym przez powódkę do Dyrektora placówki w dniu 6 lutego 2020r. zwróciła się powódka o zmianę jej umowy na umowę na czas nieokreślony. Podała w piśmie, że w jej ocenie zastosowanie art.10 ust. 7 KN przy zawieraniu umowy w dniu 30 sierpnia 2019r. było nieuprawnione. Zasadą jest zawieranie z nauczycielem kontraktowym umowy o pracę na czas nieokreślony a zawarcie umowy na czas określony w oparciu o brak pewności czy w kolejnych latach będzie dla nauczyciela etat jest nieuzasadnione gdyż nie stanowi to przyczyny wynikającej z organizacji nauczania. Odpowiedź na pismo dyrektor przedszkola złożyła powódce w dniu 10 lutego 2020r. i wskazała, iż w ocenie pracodawcy zaistniały przesłanki do zawarcia z powódką umowy na czas określony o jakich mowa w art. 10 ust. 7 KN.

Nauczyciel E. K. (2) powróciła do pracy z dniem 18 lutego 2020r. W dniu 31 stycznia 2020r. dyrektor pozwanego przedszkola zawarła z A. S. – A. umowę o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2020r. w pełnym wymiarze czasu pracy a następnie kolejną umowę tym razem na czas nieokreślony od dnia 1 września 2020r. w pełnym wymiarze czasu pracy.

W roku szkolnym 2020/2021 w przedszkolu nadal funkcjonowało 5 grup dzieci przy czym były już dwie grupy integracyjne (w grupie M. i Zuchy). Ogólna liczba godzin wynosiła 322. Od dnia 1 września 2020r. zatrudniono w przedszkolu, oprócz A. S. – A., dwie osoby: nauczyciela stażystę do nauczania języka angielskiego i nauczyciela na zastępstwo za D. N., która od 18 września 2020r. rozpoczęła urlop zdrowotny.

Powyższy stan faktyczny wynikał z przedstawionych Sądowi dokumentów w postaci akt osobowych powódki i A. S. – A., arkuszy organizacyjnych pozwanego a poza tym był między stronami poza sporem.

Zważyć należy, co następuje:

Zgodnie z brzmieniem art.10 ust.1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela, stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się w szkole, a w przypadku powołania zespołu szkół jako odrębnej jednostki organizacyjnej - w zespole szkół na podstawie umowy o pracę lub mianowania, z zastrzeżeniem ust. 8.

Nauczyciel kontraktowy natomiast, w myśl art. 10 ust. 4 KN winien być zatrudniony co do zasady na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie z tym uregulowaniem bowiem, stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem ust. 7.

Powyższe wskazuje na to, że zasadą jest aby w przypadku gdy nauczyciel legitymuje się stopniem awansu nauczyciela kontraktowego, podstawą nawiązania jego stosunku pracy była umowa o pracę na czas nieokreślony.

Wyjątek od tej zasady przewidziany jest w art.10 ust.7KN, zgodnie z którym z nauczycielem kontraktowym dopuszczalne jest zawarcie umowy o pracę na czas określony w dwóch sytuacjach - w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela.

Przepis art.10 KN statuuje tym samym daleko idącą ochronę trwałości stosunku pracy nauczyciela stanowiąc, że zatrudnienie nauczyciela na czas określony może nastąpić jedynie wtedy, gdy taka potrzeba wynika z organizacji nauczania lub gdy chodzi o zastępstwo nieobecnego nauczyciela. W motywach uchwały Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 1994 r., I PZP 28/94 (OSNAPiUS 1994 Nr 10 poz. 160), zawarte jest stwierdzenie, że "sformułowanie tego przepisu nie powinno budzić żadnych wątpliwości. Wynika z niego wprost, że umowa o pracę na czas określony może być zawarta jedynie wtedy, gdy spełnione są przesłanki tego przepisu (...) a zawarcie z nauczycielem umowy na czas określony przy braku spełnienia przesłanek tego przepisu (brak potrzeb organizacji nauczania lub zastępstwa

nieobecnego nauczyciela) jest sprzeczne z omawianym przepisem i zgodnie z art. 18 § 2 Kodeksu pracy w związku z art. 98 ust. 1 Karty Nauczyciela powoduje zastosowanie odpowiednich przepisów prawa pracy".

A zatem, odnosząc powyższe do niniejszej sprawy, owe dwie okoliczności uprawniające dyrektora pozwanego przedszkola do zawarcia z powódką umowy na czas określony musiałyby istnieć w dacie jej zawarcia tj. w dniu 30 sierpnia 2019r. - potrzeba wynikająca z organizacji nauczania lub zastępstwo nieobecnego nauczyciela.

Na podstawie ustalonego stanu faktycznego stwierdzić należy, zdaniem Sądu, iż żadna z tych przesłanek w sprawie nie zaistniała. Bezsprzeczne pozostawało, iż nie ma tu mowy o zastępstwie nieobecnego nauczyciela. Omówieniu zatem pozostaje druga przesłanka na jaką powołuje się pozwana - czyli potrzeba wynikająca z organizacji nauczania lub zastępstwo nieobecnego nauczyciela.

Dyrektor przedszkola szeroko w odpowiedzi na pozew opisywała na czym polegała wówczas owa potrzeba. Opisywała problemy jakie wiążą się z organizowaniem i funkcjonowaniem w przedszkolu grup integracyjnych, które to powodują konieczność zatrudniania nauczycieli specjalistów legitymujących się odpowiednimi kwalifikacjami do pracy z dziećmi niepełnosprawnymi. Podawała w szczególności, że powódka takich kwalifikacji nie posiada co – jak odczytuje to Sąd – stanowiło główny powód braku zatrudnienia powódki na czas nieokreślony. Ponadto, kluczowym argumentem ma też być fakt, iż w roku szkolnym 2019/2020 funkcjonowały 3 grupy integracyjne a już w kolejnym roku szkolnym tylko dwie.

Nie powtarzając tych argumentów i wywodów w tym miejscu wypada jedynie stwierdzić, iż – w ocenie Sądu – wskazywane przez pozwanego okoliczności nie wypełniają określenia „potrzeb wynikających z organizacji nauczania.”

Karta Nauczyciela nie definiuje pojęcia „organizacja nauczania”, która uzasadnia zatrudnienie nauczyciela na czas określony. Co więcej, Sąd Najwyższy w postanowieniu z 5 lipca 2018 r. (II PK 203/17) wprost wskazał, że zdefiniowanie tego pojęcia nie jest możliwe. Jak czytamy w tym orzeczeniu „Przepis art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (...) zawiera klauzulę generalną (zwrot nieokreślony), jaką jest wyrażenie „potrzeba wynikająca z organizacji nauczania”. Wymieniony przepis prawa materialnego z natury ma charakter ogólny, a jego zastosowanie jest ściśle uzależnione od konkretnych okoliczności faktycznych. Już z tej przyczyny kwestia jego prawidłowej interpretacji nie może być uznana za argument wskazujący na potrzebę rozstrzygnięcia istotnego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisu prawa. Innymi słowy, nie jest możliwa taka wykładnia tego przepisu, która zawierałaby swoiste „wytyczne”, w jakich (kazuistycznych) przypadkach zachodzą (lub nie zachodzą) potrzeby wynikające z organizacji nauczania w szkole.”

Sąd – odnosząc się do wskazywanych przez pozwanego problemów związanych z funkcjonowaniem grup integracyjnych i mając na uwadze powyższe rozważania Sądu Najwyższego – absolutnie problemów tych nie pomija i w pełni je rozumie. Jest jednak zdania, iż analiza okoliczności zawarcia przez strony umowy o pracę w dniu 31 sierpnia 2019r. wskazuje na możliwość zawarcia jej na czas nieokreślony.

Jak podano już wyżej, w roku szkolnym 2019/2020 funkcjonowały u pozwanego 3 grupy integracyjne. Wszystkich jednak grup było nadal 5 i to jest stała liczba grup w pozwanym przedszkolu. Wypada tu zauważyć, że powódka na początku swojej pracy pracowała z dziećmi niepełnosprawnymi – z dziećmi 3 i 4 letnimi kiedy to były dwie takie grupy z dziećmi niepełnosprawnymi. W tym też roku szkolnym tj. (...) pracowała na zastępstwo A. S. – A.. W takiej zaś sytuacji po powrocie nieobecnego nauczyciela umowa o pracę tego nauczyciela winna wygasnąć. Tymczasem została zawarta z tym nauczycielem w lutym 2020 roku kolejna umowa, tym razem na czas określony do końca roku szkolnego a następnie, od 1 września 2020r., na czas nieokreślony a w tym czasie wygasła umowa powódki.

Zasadnym będzie w tym miejscu przywołanie słów dyrektora pozwanego przedszkola S. Ł.. Otóż, słuchana w charakterze strony podawała: „S. – A. zatrzymałam ponieważ uzyskała w tym czasie dodatkowe kwalifikacje Pani J. była na gorszej pozycji bo w roku 2019/2020 nadal trwało to zastępstwo a pani S. była bezpieczna bo miała umowę

do końca roku szkolnego. Nie mogłam z powodką zawrzeć umowy bo nie miała kwalifikacji specjalistycznych... Pani A. zrobiła dodatkowe kwalifikacje i została zatrudniona. „

Powyższe zdaje się wskazywać, że to kwestia kwalifikacji miała tu decydujące znaczenie a nie organizacja nauczania czyli podnoszona kwestia ilości grup integracyjnych .

Zdaniem Sądu przy ocenie wskazywanej przesłanki z art.10 ust. 7 KN kwestia dodatkowych kwalifikacji nauczyciela nie może mieć znaczenia. Nie jest ona bowiem tożsama z organizacją nauczania o jakiej mowa w tym przepisie. Bezsprzecznie wysokie kwalifikacje nauczyciela i ich szeroki wachlarz jest wartością samą w sobie i z pewnością każdy dyrektor winien cenić takiego nauczyciela bo to ułatwia zarządzanie placówką. Jednakowoż Sąd nie podziela argumentacji pozwanego wyjaśniającej powody zatrudniania w placówce A. S. – A. po upływie umowy na zastępstwo. Skoro powodem zatrudnienia tego nauczyciela na czas nieokreślony były kwalifikacje to oznacza to, iż już w dacie zawierania z powodką umowy o pracę na rok szkolny 2019/2020 było możliwe zawarcie jej na czas nieokreślony. Zmiana co do ilości grup integracyjnych dotyczy przecież zarówno powodki jak i A. S. – A. a jednak w tym ostatnim przypadku nie miało to wpływu na zawarcie umowy i to na czas nieokreślony.

Przywołać można w tym miejscu tezy zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r. wydanego w sprawie I PKN 226/97 , w którym to Sąd Najwyższy podał:

(...)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, zmianowość pracy szkoły), a nie do wykształcenia czy umiejętności nauczyciela”.

Wprawdzie teza ta odnosi się do sprawy dotyczącej nauczyciela mianowanego, ale ma pełne zastosowanie do niniejszej sprawy albowiem i w stosunku do nauczyciela kontraktowego przesłanka ta ma zastosowanie.

W uzasadnieniu wyroku SN nadto wskazał: ” w pojęciu tym będzie się mieścić np. liczba klas, rodzaj przedmiotów, liczba godzin lekcyjnych, liczba etatów, okres nauczania poszczególnych przedmiotów, zmianowość pracy szkoły - nie zaś kwalifikacje zawodowe kandydata do pracy, a w szczególności możliwość doboru nauczyciela o pożądanych właściwościach przy spełnieniu przez niego wymogów formalnych.Należy przy tym zwrócić uwagę, że pojęcie to nie może być rozumiane opacznie, jako tzw. względy lub "wymogi" organizacyjne itp., gdyż sformułowanie ustawy jest jednoznaczne. Natomiast możliwość zastąpienia dobrego pracownika lepszym może być realizowana w formie konkursów lub eliminacji i nie powinna być identyfikowana z "organizacją nauczania". Wbrew bowiem oczywistej intencji ustawodawcy zatrudnienie nauczyciela na czas określony tylko w tym celu, aby przy nadarzającej się okazji zamienić go na innego, ("lepszego"), mogłoby trwać permanentnie i w razie trudności z pozyskaniem tego "lepszego" prowadzić do ewidentnej destabilizacji jego zatrudnienia i sytuacji życiowej. Także i z tego punktu widzenia trudno uznać stosowaną przez pozwaną metodę doboru kadr za odpowiadającą pojęciu "organizacji nauczania".”

Sąd Najwyższy, rozważając owo pojęcie, poddał pod rozwagę niebezpieczeństwo jakie może powstawać w sytuacji gdy dyrektor szkoły, posługując się tym pojęciem, usprawiedliwia nieuzasadnione nawiązanie umowy o pracę na czas określony w sytuacji gdy de facto organizacja nauczania w danej jednostce do tego nie uprawnia.

Zasadnicze bowiem znaczenie mają tu kwestie takie jak - liczba klas, rodzaj przedmiotów, liczba godzin lekcyjnych, liczba etatów, okres nauczania poszczególnych przedmiotów. Wskazują one bowiem, zgodnie z tezą wyroku SN, jak jest w danej placówce organizacja nauczania i czy uzasadnia ona zawarcie umowy z nauczycielem na czas określony. „

W przekonaniu Sądu takich okoliczności pozwana nie wykazała.

Nie może być bowiem taka okolicznością podnoszona przez pozwanego niepewność co do funkcjonowania w kolejnym roku szkolnym trzeciej grupy integracyjnej. Jak wskazywano wyżej, stała liczba grup w przedszkolu wynosi 5 i to te grupy stanowią stały składnik struktury przedszkola. Ich ilość nie ulegała zmianie.

Podsumowując, w ocenie Sądu, w pozwanym przedszkolu nie zaistniały okoliczności uprawniające pozwanego pracodawcę do zawarcia w dniu 31 sierpnia 2019r. z powódką umowy na czas określony.

Powódka, legitymując się tego dnia stopniem awansu nauczyciela kontraktowego, winna była być zatrudniona w roku szkolnym 2019/2020 na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Z tego to powodu powództwo należało uwzględnić o czym orzeczono jak w wyroku.

O kosztach procesu rozstrzygnięto zgodnie z art.98§1kpc.