

Sygn. akt IV Pa 19/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 maja 2013r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: **SSO Grażyna Borzestowska**

Sędziowie: **SSO Bożena Czarnota (spr.)**

SSO Renata Żywicka

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu **16 maja 2013 r.** w Elblągu

na rozprawie

sprawy z powództwa **U. S.**

przeciwko **Gimnazjum (...) w B.**

o ustalenie

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia **18 lutego 2013r.**, sygn. akt **IV P 205/12**

I. oddala apelację,

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów za instancję odwoławczą.

Sygn. akt IVPa 19/13

UZASADNIENIE

Powódka U. S. wniosła do Sądu Rejonowego w Elblągu pozew, w którym domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy z pozwanym Gimnazjum (...) w B. nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, począwszy od dnia 1 września 2007r., przywrócenia jej do pracy na warunkach obowiązujących w umowie o pracę z dnia 30 sierpnia 2011 r., zmienionej porozumieniem z dnia 27 września 2011 r.

Powódka wywodziła swe roszczenie z treści art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (obecnie t.j. Dz. U. z 2006 r. Nr 97 poz. 674 z późn. Zm.), uznając, że brak było podstaw do zastosowania w jej przypadku art. 10 ust. 7 tej ustawy.

W odpowiedzi na pozew pozwana szkoła - Gimnazjum (...) w B. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu strona pozwana podnosiła, że ze względu na rodzaj powierzonych powódce pracy, w pełni istniały podstawy do zastosowania wobec niej art. 10 ust. 7 ustawy Karta Nauczyciela.

Precyzując swoje stanowisko na rozprawie w dniu 19 grudnia 2012 r. strona powodowa wskazywała, że w odniesieniu do pkt 2 pozwu żąda dopuszczenia do pracy.

Wyrokiem z dnia 18 lutego 2013r. Sąd Rejonowy w Elblągu oddalił powództwo /pkt I/ i zasądził od powódki na rzecz pozwanego Gimnazjum (...) w B. kwotę 60 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego /pkt II/.

Powyższy wyrok wydany został w oparciu o następujący stan faktyczny i rozważania co do zastosowanego prawa.

Powódka U. S. została zatrudniona w pozwanym Gimnazjum (...) w B. w dniu 1 września 2005 r. na stanowisku stażysty – doradcy zawodowego na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2006 r.

Zatrudnienie powódki było wynikiem pozyskania przez pozwaną szkołę grantu na utworzenie Szkolnego Ośrodka (...). Przystępując do konkursu na uzyskanie tychże środków, którego koordynatorem była Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy w O., we wniosku szkoła zadeklarowała, że przewidziany okres działania Szkolnego Ośrodka (...) opiewać będzie na czas nieokreślony, nie krócej niż 24 miesiące. Szkoła zadeklarowała również udostępnienie przestrzeni szkolnej do funkcjonowania ośrodka w postaci gabinetu psychologa oraz biblioteki, zobowiązując się także do odpowiedniego wyposażenia tych pomieszczeń.

W dniu 13 maja 2005r. Burmistrz Miasta B. złożył oświadczenie, zgodnie z którym działalność Szkolnego Ośrodka (...) po zakończeniu okresu grantowego, tj. po upływie 24 miesięcy od rozpoczęcia jego działalności, czyli od dnia 1 września 2005 r., będzie mogła być kontynuowana.

Zakres praw i obowiązków pozwanej szkoły w ramach przedmiotowego projektu określony został umową nr (...) zawartą z Wojewódzką Komendą Ochotniczych Hufców Pracy w O. w dniu 29 czerwca 2005 r.

Istnienie Szkolnego Ośrodka (...) wpisane jest do Statutu pozwanej szkoły. Pozwana szkoła zorganizowała funkcjonowanie Szkolnego Ośrodka (...) w osobnym pomieszczeniu, odpowiednio wyposażając go w sprzęt biurowy i powierzając go powódce U. S..

W roku szkolnym 2004/2005 powódka ukończyła studia podyplomowe w zakresie zintegrowanej edukacji wczesnoszkolnej i przedszkolnej. W dniu 30 września 2005 r. ukończyła też studia podyplomowe w zakresie doradztwa zawodowego.

W roku szkolnym 2005/2006 powódka świadczyła swoją pracę na stanowisku zgodnym z zawartą umową o pracę w wymiarze 26 godzin tygodniowo, zgodnie z planem nauczania na ten rok szkolny. Jej stanowisko pracy ujęte zostało dopiero w planie organizacyjnym z września 2005 r. W tym samym roku szkolnym powódka ukończyła studia podyplomowe z oligofrenopedagogiki.

W dniu 31 sierpnia 2006 r. strony zawarł kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2007 r. na stanowisku doradcy zawodowego.

W roku szkolnym 2006/2007 powódka miała świadczyć pracę w wymiarze 1/2 etatu przy wykonywaniu pracy doradcy zawodowego (w wymiarze 13 godzin tygodniowo), a w pozostałym wymiarze etat miał być realizowany w 8 godzinach zajęć dydaktyczno- wyrównawczych oraz 5 godzin w zakresie nauczania indywidualnego. W tym roku szkolnym w maju planowano jedną klasę integracyjną (IIa). Aneks do planu organizacyjnego z września 2006 r. nie wniósł w tym zakresie żadnych zmian.

W dniu 30 sierpnia 2007 r. Dyrektor Gimnazjum (...) w B., po przeprowadzeniu postępowania kwalifikacyjnego nadał powódce stopień nauczyciela kontraktowego.

Po nadaniu tego stopnia awansu zawodowego, przy zawieraniu kolejnej umowy o pracę, powódka zwróciła uwagę na to, że chciałaby by była to umowa na czas nie określony.

Dyrektor stwierdził, że jego zdaniem istnieje potrzeba zatrudnienia jej na podstawie umowy o pracę na czas określony, w tym zakresie odwoływał się do aktualnej organizacji nauczania w pozwanej szkole, która to uzasadnia.

Pomiędzy powódką, a pozwaną szkołą w tym zakresie zaczął narastać konflikt.

W zatwierdzonym w dniu 28 maja 2007r. planie organizacyjnym pozwanej szkoły na rok szkolny 2007/2008 przewidziano pracę dla doradcy zawodowego w wymiarze 1/2 etatu, czyli 13 godzin tygodniowo. W pozostałym zakresie powódka miała świadczyć pracę w wymiarze 8 godzin w ramach zajęć dydaktyczno- wyrównawczych oraz 5 godzin nauczania indywidualnego. Przewidywano istnienie jednej klasy integracyjnej (IIIa). Aneks do planu organizacyjnego z września 2007 r. nie wprowadził w tym zakresie żadnych zmian.

W dniu 31 sierpnia 2007 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2008 r. Zgodnie z treścią tej umowy powódka nadal miała wykonywać prace doradcy zawodowego w pełnym wymiarze czasu pracy.

W czerwcu 2008 r. powódka po uczęszczaniu na szkolenie z zakresu Integracji sensorycznej, przystąpiła do egzaminu u zdała go z wynikiem pozytywnym.

W roku szkolnym 2008/2009 w zatwierdzonym w dniu 28 maja 2008 r. planie organizacyjnym na ten rok przewidziano 0,38 etatu (co odpowiadało 10 godzinom tygodniowo) na stanowisku doradcy zawodowego. Nie przewidziano istnienia klasy integracyjnej. Powódka miała uzupełniać etat 6 godzinami w tygodniu w zakresie zajęć korekcyjnych oraz 10 godzin w zakresie pracy pedagoga. Aneks do planu organizacyjnego z września 2008 r. nie wprowadził w tym zakresie żadnych zmian.

W dniu 29 sierpnia 2008 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2009 r., z powierzeniem powódce pracy na stanowisku doradcy zawodowego w pełnym wymiarze czasu pracy.

W planie organizacyjnym na rok szkolny 2009/2010 przewidziano 1/2 etatu dla doradcy zawodowego w wymiarze 13 godzin tygodniowo. W szkole nie przewidywano utworzenia klasy integracyjnej. Powódka w pozostałym zakresie miała świadczyć pracę w wymiarze 10 godzin tygodniowym w zakresie nauczania indywidualnego.

W ramach zatwierdzonego w dniu 24 września 2009 r. aneksu do planu organizacyjnego w szkole zlikwidowano stanowisko doradcy zawodowego, przewidziano utworzenie jednej klasy integracyjnej (Ia). Powódka miała świadczyć pracę w wymiarze 17 godzin tygodniowo, jako nauczyciel wspomagający oraz w wymiarze 10 godzin tygodniowo w ramach nauczania indywidualnego.

W dniu 1 września 2009 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony, w której powierzono powódce pracę do dnia 31 sierpnia 2010 r. na stanowisku nauczyciela wspomagającego.

W związku z pogarszającą się sytuacją w zakresie polityki kadrowej w oświacie, Burmistrza Miasta B. zastrzegł w piśmie dnia 17 maja 2010 r. konieczność uzgadniania zatrudniania nauczycieli na wolnych etatach oraz w godzinach ponadwymiarowych z pełnomocnikiem organu prowadzącego do spraw oświaty.

W zatwierdzonym w dniu 20 maja 2010 r. planie organizacyjnym pozwanej szkoły na rok szkolny 2010/2011 przewidziano istnienie stanowiska doradcy zawodowego w wymiarze 0,04 etatu (tj. jedna godzina i dwie tygodniowo). Przewidziano również istnienie jednej klasy integracyjnej – IIa. Powódka prócz godzin doradcy zawodowego miała świadczyć pracę w wymiarze 17 godzin tygodniowo jako nauczyciel wspomagający oraz 2 godziny w ramach obowiązku przewidzianego art. 42 ust.2 pkt 2 lit. a Karty Nauczyciela (obowiązku wprowadzonego z dniem 1 września 2009 r.).

Aneksem do planu organizacyjnego zatwierdzonym w dniu 15 września 2010 r. wprowadzono istotne zmiany w związku z powstaniem kolejnej klasy integracyjnej w pierwszym roczniku (Ia). W związku z tym zatrudniony został na

czas określony inny nauczyciel wspomagający w tej klasie – A. W.. W przypadku powódki przewidziano dla niej pracę w wymiarze 2 godzin, jako doradca zawodowy, 2 godziny w ramach integracji sensorycznej, w wymiarze 18 godzin tygodniowo jako nauczyciel wspomagający oraz 2 godziny w ramach obowiązku przewidzianego art. 42 ust.2 pkt 2 lit. a Karty Nauczyciela.

Opracowując plan organizacyjny na rok szkolny 2011/2012, zatwierdzony w dniu 9 maja 2011 r. przewidziano zmniejszenie ilości godzin w tygodniu w zakresie realizacji zadań doradcy zawodowego do poziomu 1,8 godziny.

Przewidziano również istnienie dwóch klas integracyjnych (IIa i IIIa). Dla powódki przewidziano świadczenie pracy w wymiarze 3 godzin tygodniowo w zakresie zajęć z integracji sensorycznej (prócz powódki wykonywać miała to również A. W., logopeda oraz socjoterapeutka/psycholog), 11 godzin tygodniowo jako nauczyciel wspomagający, 1,8 jako doradca zawodowy i 1,6 godziny w trybie art. 42 ust. 2 pkt 2 lit. a Karty Nauczyciela.

W ramach zmian wprowadzonych do planu organizacyjnego we wrześniu 2011 r. utworzono dodatkową klasę integracyjną (Ia). Powódka miała świadczyć pracę, jako nauczyciel wspomagający w wymiarze 12 godzin tygodniowo, 3 godziny tygodniowo w ramach integracji sensorycznej, 3 godziny tygodniowo jako doradca zawodowy, 2 godziny w ramach art. 42 ust. 2 pkt 2 lit. a Karty Nauczyciela. Prócz powódki nauczycielem wspomagającym była także A. W. w wymiarze 20 godzin tygodniowo oraz K. O. (w wymiarze 7 godzin tygodniowo) zatrudniona w dniu 30 sierpnia 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2012 r. na stanowisku nauczyciela historii (8 godzin tygodniowo historii oraz 1,7 integracji sensorycznej i 1 godzina biblioteki).

Przygotowując plan organizacyjny na rok szkolny 2012/2013 rok dyrektor pozwanej szkoły zdecydował, że w pozwanej szkole nie będzie więcej zatrudnionego doradcy zawodowego. W szkole przewidziano istnienie jednej klasy integracyjnej (IIa), co było wynikiem redukcji ilości uczniów uczęszczających do tej szkoły, spełniających kryteria pozwalające na utworzenie większej ilości klas integracyjnych.

Liczba oddziałów szkolnych uległa zmniejszeniu z 19 do 13. Z powódką i K. O. nie zawarto kolejnej umowy o pracę.

W okresie swego zatrudnienia powódka kilkakrotnie udawała się do dyrektora pozwanego w przedmiocie uzyskania wiedzy na temat tego, czy nie powinna, czy nie istnieją możliwości zatrudnienia jej na czas nie określony, zgodnie z posiadanym stopniem awansu zawodowego. Za każdym razem powódka otrzymywała odpowiedź negatywną z powołaniem się przez dyrektora na potrzeby organizacyjne szkoły.

W czasie trwania zatrudnienia powódka odbyła wiele szkoleń w ramach doskonalenia zawodowego nauczycieli z różnych dziedzin.

W dniu 31 sierpnia 2012 r. z A. W. zawarto kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2013 r. na stanowisku nauczyciela wspomagającego. Zgodnie z planem organizacyjnym zmienionym aneksem zatwierdzonym w dniu 27 września 2012 r. ww. powierzono w roku szkolnym 2012/2013 8 godzin tygodniowo, jako nauczyciel wspomagający, 2 godziny tygodniowo jako bibliotekarza oraz 6 godzin tygodniowo w ramach zajęć rewalidacyjnych.

W roku szkolnym 2012/2013, jak i w latach wcześniejszych w pozwanej szkole zatrudniony był pedagog w wymiarze łącznie 33 godziny tygodniowo.

Powyższych ustaleń Sąd Rejonowy dokonał na podstawie akt osobowych powódki U. S., akt osobowych A. W., akt osobowych K. O., zeznań powódki U. S. k. 190v w zw. z k. 178-179, zeznań dyrektora M. C. złożonych za stronę pozwaną k. 190v-191v w zw. z k. 179-179v, arkuszy organizacyjnych za lata szkolne od września 2005 r. do sierpnia 2013 r. k. 65-139, wniosku o przyznanie grantu na utworzenie Szkolnego Ośrodka (...) k. 140-147, 164-166, Regulaminu SzOK k. 167, oświadczenia Burmistrza Miasta B. z dnia 13 maja 2005 r. k. 168, umowy nr (...) z dnia 29 czerwca 2005 r. k. 148-151, trzyletniego ramowego planu nauczania za lata 2005 – 2012 k. 182-187.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo powódki nie zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd podkreślił, że zakres roszczeń powódki sprowadzał się do oceny, czy w świetle ustalonego przez Sąd stanu faktycznego możliwe jest postawienie tezy, że powódka co najmniej od września 2007 r. zatrudniana była na podstawie kolejno zawieranych umów o pracę na czas określony z naruszeniem przepisów ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (obecnie t.j. Dz. U. z 2006 r. Nr 97 poz. 674 z późn. Zm.). Zwłaszcza naruszenie dotyczyło miało podstaw do stosowania terminowych umów o pracę wobec nauczyciela – w tym wypadku kontraktowego w miejsce umowy o pracę na czas nie określony, a więc naruszenia, a w zasadzie nadużycia art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela.

Dokonując swych ustaleń faktycznych Sąd opierał się na zgromadzonej w aktach sprawy dokumentacji zwłaszcza planów organizacyjnych na poszczególne lata szkolne, z okresu spornego, wraz z aneksami, zatwierdzone przez organ prowadzący pozwaną szkołę, korespondencji z tym organem w zakresie funkcjonowania szkolnego (...), procedury związanej pozyskaniem środków na jego utworzenie, statutem pozwanej szkoły oraz ramowymi planami nauczania. Wszystkie te dokumenty stanowiły podstawę dokonywania ustaleń w zakresie oceny, czy kolejno zawierane z powódką umowy o pracę na czas określony, a przede wszystkim to od dnia 1 września 2007r. mieściły się w dyspozycji hipotezy opisanej w normie art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, mając na względzie to, że od sierpnia 2007r. powódka dysponowała stopniem awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego.

Zdaniem Sądu Rejonowego brak było podstaw do kwestionowania prawdziwości tej dokumentacji, w związku z czym w całości została ona przyjęta, jako podstawa ustaleń faktycznych, tym bardziej, że strony postępowania również nie kwestionowały jej wiarygodności.

Dodatkowo, uzupełniając Sąd opierał swe ustalenia faktyczne także o zeznania stron postępowania, w przypadku pozwanej dyrektora, jako osoby pełniącej funkcję reprezentującą pozwaną podmiot na zewnątrz. W zasadniczych kwestiach zeznania te były ze sobą zgodne, odmienną zaś rysowała się w zakresie dotyczącym oceny prawnej czynności podejmowanych przez strony postępowania z punktu widzenia skutków prawnych, jakie strony oczekiwały od czynności prawnych, których były stronami.

W świetle ustalonych faktów, zdaniem Sądu Rejonowego, brak było podstaw do uznania, że swymi czynnościami prawnymi dokonywanymi w imieniu pozwanego dyrektor M. C. naruszył zasady nawiązywania stosunków pracy z nauczycielami, a zwłaszcza, że naruszył art. 10 ust. 4 Karty nauczyciela.

Zebrany w toku sprawy materiał dowodowy, w którym kluczową rolę odgrywały plany organizacyjne, przedstawiające ilość oddziałów w szkole w poszczególnych latach szkolnych począwszy od 2005r. do chwili obecnej oraz siatkę godzin w tym samym okresie, pozwala na przyjęcie, że w stosunku do powódki istniały obiektywne okoliczności umożliwiające dyrektorowi pozwanej szkoły na zatrudnienie nauczyciela posiadającego stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego na podstawie ekstraordynaryjnego trybu, jaki przewidziany został w treści art. 10 ust. 7 Karty nauczyciela.

W ocenie Sądu Rejonowego, zgodnie z panującą zasadą wyrażoną w art. 10 ust. 4 tej ustawy stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od tej zasady istnieje jednak ustawowy obowiązek, do którego odsyła powołany wyżej przepis. Mianowicie zgodnie z art. 10 ust. 7 Karty nauczyciela w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego, z osobą rozpoczynającą pracę w szkole, z nauczycielem kontraktowym lub z nauczycielami, o których mowa w ust. 5 tego przepisu, stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Zdaniem Sądu Rejonowego wyjątek ten nie ma ograniczeń podmiotowych i może być stosowany do nauczyciela na każdym stopniu awansu zawodowego, co za tym idzie ustawodawca dał w ten sposób sygnał, że priorytetem tutaj jest zaspokojenie bieżących potrzeb szkoły, a więc z jednej strony zapewnienie osobie zarządzającej jednostką możliwości natychmiastowego, z natury rzeczy przejściowego zatrudnienia nauczyciela w związku z zaistniałymi potrzebami organizacyjnymi lub związanymi z koniecznością zlikwidowania luki w zatrudnieniu w związku z nieobecnością

nauczyciela, z drugiej strony eksponowana tym przepisem jest możliwość uelastycznienia procedur zatrudnienia nauczycieli, posiadających określone gwarancje związane z trwałością stosunku pracy w zależności od posiadanego stopnia awansu zawodowego, w przypadku, gdy organizacja nauczania stwarza różnego rodzaju zagrożenia związane z jej doraźnością lub nieprzewidywalnością.

Analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego, zdaniem Sądu Rejonowego, potwierdza tezę prezentowaną w toku postępowania przez stronę pozwaną, co do tego, że od roku szkolnego 2007/2008 nie było podstaw do tego, by powódkę zatrudnić na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony ze względu na ciągle zmiany w poziomie uczniów, a także zapotrzebowaniu na realizację zadań z zakresu pierwotnego zatrudnienia powódki na stanowisku doradcy zawodowego. Do 31 sierpnia 2007 r. powódka nie mogła być zatrudniona na podstawie umowy bezterminowej, gdyż nie pozwalał jej na to posiadany stopień awansu zawodowego. Widać jednak już od początku jej zatrudnienia, że pierwotnie poczynione założenia, co do zapotrzebowania na pracę doradcy zawodowego nie było stabilne i już od drugiego roku szkolnego świadczenia przez nią pracy, uległo ono drastycznemu zmniejszeniu i tylko dzięki posiadaniu przez nią zdobytych równoległe kwalifikacji do nauczania w klasach integracyjnych, nie można było zapewnić jej pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, co mogłoby stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty nauczyciela.

Tendencja do zmniejszania się liczby godzin z zakresu realizacji zadań doradcy zawodowego jest stała i ostatecznie dyrektor podjął decyzję o zaprzestaniu realizacji zadań w tym zakresie za pośrednictwem osobnego stanowiska pracy.

W tym miejscu z uwagi na to, że strona powodowa swe stanowisko uzasadnia dwutorowo, z jednej strony twierdząc, że pracodawca jest zobowiązany do zatrudniania pracownika na stanowisku doradcy zawodowego, a z drugiej strony, że nadal istnieją potrzeby do zatrudniania dodatkowego pracownika w związku z realizacją nauczania w nauczaniu integracyjnym, a co za tym idzie zakontraktowania nauczyciela wspomagającego, stwierdzić należy w odniesieniu do pierwszej z tych tez, że zapisanie w Statucie Szkoły istnienia (...) nie implikuje konieczności zatrudnienia osoby, która będzie zajmowała osobne stanowisko doradcy zawodowego.

Sąd Rejonowy wskazał, że realizacja zadań z zakresu wyboru kierunku kształcenia i zawodu w celu wspomagania uczniów w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych, przy wykorzystaniu aktywnych metod pracy, reguluje rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2003 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. Nr 11, poz. 114) – obowiązujący do dnia 1 lutego 2011 r. – obecnie zastąpiony przez Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U. z 2010 r. Nr 228 poz. 1487).

Zgodnie z treścią par. 12 ust. 3 uprzednio obowiązującego rozporządzenia (przez znaczny okres zatrudnienia powódki) zajęcia te, prowadzić mogli: doradca zawodowy lub nauczyciel, wychowawca, psycholog albo pedagog, posiadający przygotowanie do prowadzenia zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu. Z powyższego wynika, że nie było tutaj obliżu w zakresie zatrudnienia doradcy zawodowego, a co najwyżej odpowiednie przygotowanie kierunkowe. Dobitnie potwierdzała to treść par. 15 ust. 2 tego rozporządzenia wskazując na to, że w przedszkolu, szkole i placówce mogą być zatrudnieni pedagog, psycholog i logopeda. W szkole i placówce może być zatrudniony również doradca zawodowy. W obecnie obowiązującym rozporządzeniu regulującym tę materię (ale jeszcze w okresie trwania zatrudnienia powódki), wymogi te zostały dodatkowo zliberalizowane, gdyż zgodnie z par. 16 tego rozporządzenia zajęcia prowadzą nauczyciele, wychowawcy grup wychowawczych i specjaliści. Wspomnianym specjalistą może być doradca zawodowy (zob. par. 4 ust. 2), ale jego zatrudnienie nie jest obligatoryjne, a w jego braku w szkole zadania te wykonywane są przez wyznaczonego nauczyciela planującego i realizującego zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego (par. 31 ust. 2).

Do dnia wejścia w życie rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 r. (a więc do dnia 31 stycznia 2011 r.) zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego były traktowane jako zajęcia dodatkowe (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2010 r. sygn. akt I PK 122/10, OSNP 2012/3-4/40). Nowe rozporządzenie w

tym zakresie nie wprowadza normatywnych zmian, pozwalając, by zadania te były wykonywane zamiennie przez nauczycieli, wychowawców grup wychowawczych lub doradców zawodowych.

Często więc w praktyce możliwość ich realizacji, ewentualnie kontynuacji uzależniona jest od dodatkowego finansowania, szczególnego zapotrzebowania, które nie są stałe. Co za tym idzie realizacja zadań z tego zakresu może odbywać się w zależności od organizacji nauczania, albo w ramach posiadanych zasobów kadrowych, jak również w miarę potrzeb przy zatrudnieniu specjalisty, o którym wspomina rozporządzenie. Nie można jednak wymagać wówczas, by dyrektor szkoły, który obecnie boryka się w wielorakimi trudnościami związanymi z prowadzeniem polityki kadrowej pozbawiony był swobody decyzyjnej w zakresie kształtowania struktury zatrudnienia, zwłaszcza tej około dydaktycznej. Stąd przy zaistnieniu przesłanek obiektywnych, które mogą wpływać na poziom stosownego zapotrzebowania na zatrudnienie „specjalisty” może zdaniem Sądu Rejonowego orzekającego w niniejszej sprawie, korzystać z instytucji opisanej w art. 10 ust. 7 Karty nauczyciela.

W tym aspekcie relewantna, zdaniem Sądu Rejonowego, pozostaje treść art. 64 ust. 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. (Dz. U. z 2004 r. Nr 256 poz. 2572 z późn. Zm.), który wyraźnie dzieli działalność dydaktyczną – wychowawczą szkoły na zajęcia obowiązkowe edukacyjne oraz inne: m.in. zajęcia rozwijające zainteresowania i uzdolnienia, zajęcia dydaktyczno-wyrównawcze i specjalistyczne organizowane dla uczniów wymagających szczególnego wsparcia w rozwoju lub pomocy psychologiczno-pedagogicznej, czy zajęcia rewalidacyjne dla uczniów niepełnosprawnych (o których wspomina powódka, o czym niżej). Wprowadzenie podziału, w myśl którego, tylko pierwsza z zajęć zakwalifikowane zostały jako obowiązkowe, nakazuje interpretację, że pozostałe mają charakter dodatkowy.

Mając na uwadze to, że do tej grupy zajęć oraz mogących je realizować „specjalistów”, na równi z doradcami zawodowymi, zalicza się logopedów, ponownie należy się odwołać do uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2010 r. sygn. akt I PK 122/10, gdzie Sąd ten analizując analogiczną sytuację zatrudnionego w szkole logopedy, stwierdził, że: „Zajęcia zostały zatem zaliczone do zespołu zajęć dodatkowych, których prowadzenie warunkowane jest posiadaniem przez szkołę środków finansowych, gwarantowanych przez organ prowadzący szkołę. Brak ciągłości zapewnienia takich środków, co rodziło niepewność w kwestii możliwości corocznego powtarzania zajęć logopedycznych, stanowił o szczególnych potrzebach wynikających z organizacji nauczania w rozumieniu art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Fakt, że w dwóch kolejnych latach środki na takie zajęcia dodatkowe zapewniono nie oznacza, że musiały one być zapewniane permanentnie, co rodziłoby potrzebę i konieczność bezterminowego zatrudnienia nauczyciela w ramach finansowanego z tych środków przedmiotu.”

Sąd Rejonowy w pełni podzielił tę argumentację, dodatkowo wskazując, że fakt utworzenia i pozostawienia w Statucie Szkoły, (...), a także dalsza realizacja zadań z tego pola działalności szkoły w zakresie, w jakim jest to niezbędne, nie oznacza, że stanowi to bezwzględny obowiązek zatrudnienia nauczyciela na stanowisku doradcy zawodowego, a tym samym w ramach zatrudnienia pozostającego w zgodzie ze stopniem awansu zawodowego konkretnej osoby, skoro z analizy dokumentów historycznych, stwierdzających oznaczony stan rzeczy jaki miał miejsce od 2005 r., widać wyraźnie, że zapotrzebowanie to systematycznie malało. W roku szkolnym 2012/2013 znajduje to dodatkowo potwierdzenie istotnym zmniejszeniem się liczby oddziałów szkolnych. Stąd pismo Burmistrza Miasta B. z dnia 13 maja 2005 r. odczytywać należy w jego aspekcie organizacyjno - przedmiotowym, a nie podmiotowym, nie można z niego wyciągać wniosków, stanowiących podstawę obligacyjną dla strony pozwanej.

Drugą sferą, na której powódka opiera swe twierdzenie o braku istnienia potrzeb organizacyjnych uzasadniających zatrudnianie jej na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony, jest jej zdaniem stała potrzeba zatrudnienia nauczyciela wspomagającego oraz realizującego zajęcia rewalidacyjne z uczniami niepełnosprawnymi, w tym także zajęcia z integracji sensorycznej.

W tym miejscu Sąd Rejonowy podkreślił, że istotne elementy analizy, poczynione na potrzeby oceny zastosowania art. 10 ust. 7 Karty nauczyciela w odniesieniu do pracy doradcy zawodowego, są aktualne także i w przypadku istnienia potrzeb organizacyjnych dla zatrudnienia nauczyciela wspomagającego.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z treścią art. 71b ust. 1 ustawy o systemie oświaty kształceniem specjalnym obejmuje się dzieci i młodzież niepełnosprawną oraz niedostosowaną społecznie, zgodnie z indywidualnymi potrzebami rozwojowymi i edukacyjnymi oraz predyspozycjami, wymagające stosowania specjalnej organizacji nauki i metod pracy. Kształcenie to może być prowadzone w formie nauki w szkołach ogólnodostępnych, szkołach lub oddziałach integracyjnych, szkołach lub oddziałach specjalnych i ośrodkach, o których mowa w art. 2 pkt 5 ustawy.

Zgodnie zaś z par. 4 ust. 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 r. w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych oraz niedostosowanych społecznie w przedszkolach, szkołach i oddziałach ogólnodostępnych lub integracyjnych - Dz. U. z 2010 r. Nr 228 poz. 1490 z późn. zm. - (wcześniej rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 18 stycznia 2005 r. w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych oraz niedostosowanych społecznie w przedszkolach, szkołach i oddziałach ogólnodostępnych lub integracyjnych), liczbę dzieci w oddziale przedszkola i liczbę uczniów w oddziale szkoły, o których mowa w § 1 tego rozporządzenia, określają przepisy w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół. Odnosząc się do tych przepisów stwierdzić należy, że w myśl załącznika nr 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół, liczba uczniów w oddziale szkoły integracyjnej oraz w oddziale integracyjnym w szkole ogólnodostępnej powinna wynosić od 15 do 20, w tym od 3 do 5 uczniów niepełnosprawnych. Powyższą wartość determinuje, czy w danej szkole można utworzyć oddział integracyjny, a także ile ich może być. Ma to o tyle znacznie, że zatrudnienie nauczyciela wspomagającego jest ściśle powiązane z istnieniem oddziału integracyjnego w szkole, albowiem zgodnie z treścią par. 6 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 r. w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych oraz niedostosowanych społecznie w przedszkolach, szkołach i oddziałach ogólnodostępnych lub integracyjnych w przedszkolach i szkołach, integracyjne lub z oddziałami integracyjnymi, zatrudnia się dodatkowo nauczycieli posiadających kwalifikacje w zakresie pedagogiki specjalnej w celu współorganizowania kształcenia integracyjnego.

Zdaniem Sądu Rejonowego z powyższych przepisów wynikało, że brak takich oddziałów znosi obowiązek zatrudnienia takich nauczycieli, zaś malejąca ich liczba powoduje, że zapotrzebowanie na zatrudnienie takiego nauczyciela, wyłącznie posiadającego kwalifikacje do wykonywania takiej pracy może maleć. Także w tym przypadku brak stabilności, co do możliwości przewidzenia poziomu zapotrzebowania na tworzenie klas integracyjnych, a co za tym idzie konieczności zapewnienia wsparcia przez nauczyciela wspomagającego, zdaniem Sądu orzekającego uzasadnia zatrudnienie nowo przyjmowanego do pracy nauczyciela na podstawie stosunku pracy okresowego, w trybie art. 10 ust. 7 Karty nauczyciela.

Sąd przywołując orzecznictwo SN, wskazał, że w wyroku z dnia 5 września 1997r., I PKN 226/97, OSNP 1998, nr 11, poz. 328, SN wyjaśnił, że "pojęcie "organizacja pracy nauczyciela", której potrzeby mogą uzasadniać zatrudnienie na czas określony [...], należy odnieść do zasad funkcjonowania szkoły (liczba klas, rodzaj przedmiotów, liczba godzin lekcyjnych, liczba etatów, czas nauczania poszczególnych przedmiotów, zmienność pracy szkoły), a nie do wykształcenia czy umiejętności nauczyciela". Przeciwnie stanowisko Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 487/97, OSNP 1999, nr 1, poz. 6, w którym podniósł, że "warunki organizacji nauczania, umożliwiające zawarcie z nauczycielem umowy terminowej, nie dotyczą organizacji szkoły". Sąd meriti opowiedział się za pierwszym z zaprezentowanych tutaj poglądów Sądu Najwyższego.

Sąd Rejonowy w Elblągu podzielił także pogląd wedle którego prowadzenie zajęć lub wykonywanie czynności, co do których wielkość zapotrzebowania na nie uzależniona jest od zdarzenia przyszłego i niepewnego, jakim w tym wypadku jest powstanie klas integracyjnych, co uzależnione jest od spełnienia określonych wymagań faktycznych, uzależnia stosowanie wobec nauczyciela zasad wyrażonych w art. 10 ust. 7 Karty nauczyciela, w tym aspekcie miarodajny jest pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 499/98, OSNP 2000, nr 3, poz. 105, choć dotyczący w sferze faktycznej innego rodzaju zajęć.

Konkludując stwierdził, że istniały podstawy do tego, by powódkę zatrudnić na podstawie umów na czas określony, do dnia 31 sierpnia 2007 r. w ramach wymogu ustawowego dla nauczycieli stażystów oraz w obliczu potrzeb organizacyjnych szkoły w związku z procesem nauczania, zaś od 1 września 2007 r. już wyłącznie w związku z organizacją nauczania. Zwrócił uwagę na to, że powódka kwalifikacje w zakresie możliwości wykonywania pracy w charakterze nauczyciela wspomagającego oraz prowadzenia zajęć z zakresu integracji sensorycznej nabyła w czasie trwania zatrudnienia, nie posiada zaś kwalifikacji do nauczania żadnego innego przedmiotu. Nie jest przy tym jedynym nauczycielem zatrudnionym w tej szkole, który posiada takie kwalifikacje. Zwrócił uwagę na K. O., która została zatrudniona na stanowisku nauczyciela historii i wykonywała dodatkowo pracę w klasie integracyjnej, która została utworzona już we wrześniu roku szkolnego 2011/2012. Mimo tego ze względu na organizację nauczania nie zawarto z nią kolejnej umowy o pracę. Podobną decyzję podjęto wobec powódki, co zdaniem Sądu w ustalonej sytuacji było prerogatywą pracodawcy.

W ocenie Sądu, w związku z charakterem zatrudnienia A. W., K. O. oraz powódki odpadała kwestia analizy kryteriów wyboru, jakimi pracodawca się kierował, pozostawiając w zatrudnieniu tę pierwszą z pracownic, zaś dyspozycja art. 10 ust. 4 i ust. 7 Karty nauczyciel nie wprowadza żadnych ograniczeń co do ilości kolejnych zawieranych umów terminowych z nauczycielem, o ile zachodzą warunki stanowiące przesłanki wyboru takiego trybu zatrudnienia, w czym ta pragmatyka służbowa stanowi istotne odstępstwo od regulacji kodeksu pracy w tym zakresie, no co w sposób spójny wskazuje aktualne orzecznictwo Sądu Najwyższego, jak również przedstawiciele doktryny.

Mając powyższe na uwadze na podstawie art. 10 ust. 7 ustawy Karta Nauczyciela Sąd powództwo powódki oddalił.

Rozstrzygając o kosztach procesu Sąd orzekł na zasadzie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163 poz. 1349 z późn. zm.) zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Z powyższym wyrokiem Sądu Rejonowego nie zgodziła się powódka, zaskarżając wyrok w całości. Powódka zarzuciła Sądowi:

1/ naruszenie prawa materialnego tj. przepisu art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela poprzez jego błędną wykładnię i w konsekwencji przyjęcie przez Sąd, iż zachodzą przesłanki umożliwiające zatrudnienie powódki przez pozwanego na podstawie umów o pracę na czas określony.

2/ błąd w ustaleniach faktycznych polegający na uznaniu przez Sąd, iż w latach 2009- 2013 miał miejsce brak stabilności co do możliwości przewidzenia poziomu zapotrzebowania na tworzenie klas integracyjnych. Zdaniem powódki ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika niezbicie, iż w tych latach nie istniała niepewność co do konieczności zatrudniania u pozwanego nauczyciela wspomagającego ze względu na liczbę i liczebność klas integracyjnych.

Wskazując na powyższe zarzuty powódka wniosła o:

1/ zmianę wyroku i uwzględnienie powództwa w całości oraz obciążenie pozwanego kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje ewentualnie:

2/ uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpatrzenia - przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

W uzasadnieniu apelacji powódka wskazała, iż wywodziła swoje roszczenie z treści art. 10 ust. 4 ustawy Karta Nauczyciela, uznając, że brak było podstaw do zastosowania w jej przypadku art. 10 ust. 7 tejże ustawy. W ocenie strony powodowej wyrok Sądu I instancji, z uwagi na wskazane naruszenie przepisów prawa materialnego oraz błąd w ustaleniach faktycznych będących podstawą wydania wyroku nie może się ostać.

W pierwszej kolejności powódka podkreśliła, że Sąd I Instancji dokonał błędnej wykładni art. 10 ust. 7 ustawy Karta Nauczyciela poprzez przyjęcie, iż zachodziły przesłanki do zatrudniania /przez pozwanego/ powódki na podstawie kolejnych umów na czas określony ze względu na zaistnienie potrzeb wynikających z organizacji nauczania. Jak wskazywała powódka, pod pojęciem potrzeb wynikających z organizacji nauczania (uzasadniających zatrudnienie nauczyciela na czas określony) rozumie się sytuację, w której istnieje niepewność co do czasu prowadzenia określonej działalności, liczby uczniów czy też uzyskania zgody podmiotów zewnętrznych (wyrok SN- Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2007-09-04, I PK 104/07). Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika jednoznacznie, iż w latach 2009 - 2013 nie zachodziły uzasadnione obawy co do liczby klas integracyjnych u pozwanego, warunkujących konieczność zatrudniania nauczyciela wspomagającego w osobie powódki. W roku szkolnym 2009/2010 u pozwanego funkcjonowała jedna klasa integracyjna, w roku 2010/2011 - dwie, zaś w roku 2011/2012 aż trzy. Liczba uczniów w klasach była stabilna, a nawet nieznacznie się zwiększała. Warto też zauważyć, że jeśli w roku szkolnym 2010/2011 funkcjonowała u pozwanego I i II klasa integracyjna, to było wysoce prawdopodobne, że liczba ta utrzyma się w kolejnym roku szkolnym w postaci klas II i III. Trudno zatem przyjąć, że na przełomie chociażby roku szkolnego 2010/2011 oraz 2011/2012 pozwany mógł powołać się na uzasadnione potrzeby organizacyjne przy zatrudnianiu powódki na czas określony. Zdaniem powódki przepis art. 10 ust. 7 należy interpretować ściśle jako regulujący wyjątek od zasady. Tym samym wyjątkowa podstawa zatrudnienia nie może być zależna od uznania pracodawcy, a może być jedynie oparta na obiektywnie istniejących przesłankach jej zastosowania. Bezspornym jest również fakt, że pozwany przy zawieraniu z powódką umów na czas określony nie powoływał się na przyczyny określone w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela i zostały one podniesione dopiero po ustaniu stosunku pracy z powódką.

Powódka wskazywał nadto, iż zarzut naruszenia przez Sąd prawa materialnego pozostaje w związku z poczynionym przez Sąd błędem w ustaleniach faktycznych w postaci uznania, iż w latach 2009- 2013 miał miejsce brak stabilności co do możliwości przewidzenia poziomu zapotrzebowania na tworzenie klas integracyjnych. Jej zdaniem ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika niezbicie, że w tych latach nie istniała niepewność co do konieczności zatrudniania u pozwanego nauczyciela wspomagającego ze względu na liczbę i liczebność klas integracyjnych. W ocenie powódki liczba klas integracyjnych u pozwanego w latach 2009- 2012 nie uzasadniała zatrudniania powódki na podstawie umów o pracę na czas określony. Pozwany w tym czasie zatrudnił dodatkowo dwóch kolejnych nauczycieli wspomagających: A. H. i K. O.. Pozwany potwierdził, iż wynikało to z potrzeb organizacyjnych, jednocześnie powołując się na te same przyczyny zatrudnił powódkę na umowę na czas określony. Zdaniem strony powodowej taka argumentacja pozwanego jest wewnętrznie sprzeczna i wskazuje, iż rzeczywista przyczyna zatrudniania powódki na czas określony była inna. Powódka wskazywała, że pozwany motywował zawieranie z nią umów o pracę na czas określony koniecznością systematycznej oceny jej pracy i rozwoju zawodowego. W ocenie powódki przedstawione okoliczności wskazują na zasadność apelacji.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu za instancję odwoławczą.

W ocenie pozwanego Sąd Rejonowy przeprowadził wykładnię przepisu art. 10 KN w sposób prawidłowy, dokonując jednocześnie analizy przepisów prawnych regulujących zatrudnienie na stanowiskach zajmowanych przez powódkę. Zdaniem pozwanego, Sąd I instancji dokonał też prawidłowych ustaleń faktycznych co do zmniejszenia zapotrzebowania i środków finansowych na prowadzenie zajęć z doradztwa zawodowego, jak i zmniejszającej się liczby oddziałów oraz możliwości prowadzenia zajęć w oddziale integracyjnym przez innych nauczycieli.

W ocenie pozwanego nieuprawnione i nieuzasadnione są rozważania apelantki odnośnie prawdopodobieństwa utrzymania liczby oddziałów integracyjnych na przełomie lat 2010/2012. Nadto strona pozwana podkreślała, iż dokonywana przez powódkę ocena odnosi się do zdarzeń jakie już miały miejsce, co zasadniczo odróżnia jej charakter od oceny każdorazowo dokonywanej przez dyrektora pozwanego przed zawarciem danej umowy. W konsekwencji pozwana wniosła o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

W ocenie Sądu Okręgowego apelacja powódki jest niezasadna.

Zdaniem Sądu II instancji - wbrew wywodom apelantki - Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, na podstawie, którego dokonał zarówno trafnej oceny zgromadzonego materiału, jak i ustaleń, co do okoliczności mających istotne znaczenie dla sprawy. Sąd orzekający nie przekroczył w tym zakresie ram swobodnej oceny dowodów zakreślonych w art. 233 § 1 k.p.c., a wydany na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego wyrok – wbrew przekonaniu powódki - odpowiada prawu.

Sąd Okręgowy ustalenia dokonane przez Sąd I instancji przyjmuje za własne bez potrzeby procesowej ponownego ich przedstawiania w niniejszym uzasadnieniu. W ocenie Sądu II instancji, tak ustalony stan faktyczny stanowił właściwą i wystarczającą podstawę do wydania rozstrzygnięcia. Odnieść natomiast należało się jedynie do tych ustaleń i ocen, które zostały zakwestionowane w apelacji.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał prawidłowej wykładni zarówno przepisu art. 10 KN jak i też dokonał szczegółowej analizy przepisów regulujących zatrudnienie na stanowiskach zajmowanych przez powódkę.

Trafnie Sąd Rejonowy przyjął, że zakres roszczeń powódki sprowadzał się do oceny, czy w świetle ustalonego przez Sąd stanu faktycznego możliwe jest postawienie tezy, że powódka co najmniej od września 2007 r. zatrudniana była na podstawie kolejno zawieranych umów o pracę na czas określony z naruszeniem przepisów ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (obecnie t.j. Dz. U. z 2006 r. Nr 97 poz. 674 z późn. Zm.). Zwłaszcza, jak Sąd Rejonowy to podkreślił, naruszenie dotyczyło miało podstaw do stosowania terminowych umów o pracę wobec nauczyciela – w tym wypadku kontraktowego - w miejsce umowy o pracę na czas nieokreślony, a więc naruszenia, a w zasadzie nadużycia art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela.

Trafnie też Sąd Rejonowy wskazywał, że od zasady, wynikającej z treści art. 10 KN tj. zawierania umów na czas nieokreślony, ustawa przewiduje możliwość nawiązania stosunku pracy na podstawie umów na czas określony. Zgodnie z art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego, z osobą rozpoczynającą pracę w szkole, z nauczycielem kontraktowym lub z nauczycielami, o których mowa w ust. 5 tego przepisu, stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Przepis art. 10 jest kluczowym przepisem Karty Nauczyciela, określającym podstawy nawiązania z nauczycielem stosunku pracy. Przepis ten był wielokrotnie modyfikowany. Przy czym zmianie nie uległy same formy nawiązania stosunku pracy, jakimi są w przypadku nauczycieli mianowanie i umowa o pracę, lecz warunki, na jakich dochodzi do ich zawarcia. Nowela Karty Nauczyciela z dnia 23 sierpnia 2001 r. wprowadziła zmiany w zakresie zasad nawiązywania z nauczycielami stosunku pracy. W sposób zasadniczy dokonano zmian w zakresie podstawy nawiązania stosunku pracy z nauczycielem kontraktowym. Odstąpiono wówczas od zawierania umowy o pracę na czas określony na rzecz zatrudniania nauczycieli kontraktowych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ale, co wymaga podkreślenia, pozostawiono możliwość zatrudnienia nauczyciela kontraktowego na czas określony z dotychczasowych przyczyn (potrzeba wynikająca z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela). Tak więc niewątpliwie zasadą jest zatrudnianie nauczyciela kontraktowego na czas nieokreślony czego nie negował ani Sąd Rejonowy, ani tym bardziej Sąd II instancji.

Podkreślenia w przedmiotowej sprawie jednak wymaga, na co zwrócił uwagę Sąd Rejonowy, że przepis art. 10 ust 7 KN nie ma ograniczeń podmiotowych i może być stosowany do nauczyciela na każdym stopniu awansu zawodowego. Ustawodawca dał w ten sposób sygnał, że priorytetem tutaj jest zaspokojenie bieżących potrzeb szkoły, a więc z jednej strony zapewnienie osobie zarządzającej jednostką możliwości natychmiastowego, z natury rzeczy przejściowego zatrudnienia nauczyciela w związku z zaistniałymi potrzebami organizacyjnymi lub związanymi z koniecznością zlikwidowania luki w zatrudnieniu w związku z nieobecnością nauczyciela, z drugiej strony eksponowana tym

przepisem jest możliwość uelastycznienia procedur zatrudnienia nauczycieli, posiadających określone gwarancje związane z trwałością stosunku pracy w zależności od posiadanego stopnia awansu zawodowego, w przypadku, gdy organizacja nauczania stwarza różnego rodzaju zagrożenia związane z jej doraźnością lub nieprzewidywalnością.

W ocenie Sądu Okręgowego należało zgodzić się z Sądem Rejonowym, że analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego, potwierdza, że od roku szkolnego 2007/2008 nie było podstaw do tego, by powódkę zatrudnić na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony ze względu na ciągle zmiany w poziomie uczniów, a także zapotrzebowanie na realizację zadań z zakresu pierwotnego zatrudnienia powódki na stanowisku doradcy zawodowego. Z analizy arkuszy organizacyjnych wynikało, że już od drugiego roku szkolnego świadczenia przez nią pracy, zapotrzebowanie na realizację zajęć z doradztwa zawodowego uległo drastycznemu zmniejszeniu i tylko dzięki posiadaniu przez powódkę zdobytych równolegle kwalifikacji do nauczania w klasach integracyjnych, można było zapewnić jej pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Tendencja do zmniejszania się liczby godzin z zakresu realizacji zadań doradcy zawodowego była stała i ostatecznie dyrektor pozwanego mógł podjąć decyzję o zaprzestaniu realizacji zadań w tym zakresie za pośrednictwem osobnego stanowiska pracy.

W tym miejscu Sąd Okręgowy pragnie wskazać, że powódka w apelacji nie kwestionowała powyższych ustaleń Sądu Rejonowego co do zapotrzebowania na realizację zajęć z doradztwa zawodowego jak i rozważań w tej kwestii co do braku zaistnienia przesłanek z art. 10 ust. 4 KN, przy czym, co wymaga podkreślenia, rozważania w tym przedmiocie Sąd Rejonowy odniósł także co do możliwości zatrudnienia powódki po 1 września 2007r. na podstawie umów na czas określony. Apelacja powódki odnosi się do dwóch z pięciu lat objętych żądaniem pozwu.

W ocenie Sądu II instancji, nie zasługuje na aprobatę stanowisko powódki wyrażone w apelacji, że w latach 2009-2013 nie zachodziły uzasadnione obawy co do liczby klas integracyjnych u pozwanego, warunkujących konieczność zatrudniania nauczyciela wspomagającego w osobie powódki. Jak wskazywała powódka w apelacji, w roku szkolnym 2009/2010 u pozwanego funkcjonowała jedna klasa integracyjna, w roku 2010/2011 - dwie, zaś w roku 2011/2012 aż trzy. I tym samym, zdaniem powódki, trudno jest przyjąć, że na przełomie chociażby roku szkolnego 2010/2011 oraz 2011/2012 pozwany mógł powołać się na uzasadnione potrzeby organizacyjne przy zatrudnianiu powódki na czas określony.

Zdaniem Sądu II instancji, nie negując okoliczności podnoszonych przez powódkę w kwestii ilości klas integracyjnych tj. że w roku szkolnym 2009/2010 u pozwanego funkcjonowała jedna klasa integracyjna, w roku 2010/2011 - dwie, zaś w roku 2011/2012 - trzy, to z uwagi na fakt, że nauka w gimnazjum odbywa się w systemie trzyletnim, to z faktu, iż przez jeden cały trzyletni cykl nauki istniała możliwość zapewnienia powódce ilości godzin nauczania w klasach integracyjnych, fakt ten nie oznacza trwałości tego stanu.

Należy bowiem zauważyć, że w planie organizacyjnym na rok szkolny 2009/2010 nie przewidywano utworzenia klasy integracyjnej. Dopiero w ramach zatwierdzonego w dniu 24 września 2009 r. aneksu do planu organizacyjnego w szkole przewidziano utworzenie jednej klasy integracyjnej (Ia). Likwidacji uległo wówczas stanowisko doradcy zawodowego, a powódce do dnia 31 sierpnia 2010 r. powierzono pracę na stanowisku nauczyciela wspomagającego. W zatwierdzonym w dniu 20 maja 2010 r. planie organizacyjnym pozwanej szkoły na rok szkolny 2010/2011 przewidziano istnienie jednej klasy integracyjnej – IIa. Natomiast dopiero aneksem do planu organizacyjnego, zatwierdzonym w dniu 15 września 2010 r., wprowadzono istotne zmiany w związku z powstaniem kolejnej klasy integracyjnej w pierwszym roczniku (Ia). Opracowując plan organizacyjny na rok szkolny 2011/2012, zatwierdzony w dniu 9 maja 2011 r., przewidziano istnienie dwóch klas integracyjnych (IIa i IIIa).

Powyższych ustaleń Sądu Rejonowego powódka nie kwestionowała, odnosiła się jedynie do stanu klas istniejących od września danego roku. Natomiast, analizując plany organizacyjne, daje się zauważyć, że szkoła, opracowując plan w maju 2009r. i w maju 2010r. nie miała wiedzy co do ilości klas integracyjnych w następnym roku szkolnym. Dopiero w aneksach do planu organizacyjnego opracowywanych we wrześniu 2009r. zawarto informację o utworzeniu jednej klasy integracyjnej (Ia), a odpowiednio we wrześniu 2010r. wprowadzono istotne zmiany w związku z powstaniem kolejnej klasy integracyjnej w pierwszym roczniku (Ia). Mając jednocześnie na uwadze przywołane przez

Sąd Rejonowy przepisy art. 71b ust. 1 ustawy o systemie oświaty i par. 4 ust. 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 r. w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych /.../, należało w pełni podzielić stanowisko Sądu Rejonowego, że zatrudnienie nauczyciela wspomagającego jest ściśle powiązane z istnieniem oddziału integracyjnego w szkole. W konsekwencji za trafne należało uznać wnioski Sądu Rejonowego, że brak takich oddziałów znosi obowiązek zatrudnienia takich nauczycieli, zaś malejąca ich liczba powoduje, że zapotrzebowanie na zatrudnienie takiego nauczyciela, wyłącznie posiadającego kwalifikacje do wykonywania takiej pracy może maleć. Tak więc, trafnie wywodził Sąd I instancji, że brak stabilności, co do możliwości przewidzenia poziomu zapotrzebowania na tworzenie klas integracyjnych, a co za tym idzie konieczności zapewnienia wsparcia przez nauczyciela wspomagającego uzasadnia zatrudnienie nowo przyjmowanego do pracy nauczyciela na podstawie stosunku pracy okresowego, w trybie art. 10 ust. 7 Karty nauczyciela.

Sąd Okręgowy w całej rozciągłości zgadza się z poglądem wyrażonym przez Sąd I instancji, wedle którego prowadzenie zajęć lub wykonywanie czynności, co do których wielkość zapotrzebowania na nie uzależniona jest od zdarzenia przyszłego i niepewnego, jakim w tym wypadku jest powstanie klas integracyjnych, co uzależnione jest od spełnienia określonych wymagań faktycznych, uzasadnia stosowanie wobec nauczyciela zasad wyrażonych w art. 10 ust. 7 KN. W konsekwencji, zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy trafnie wywiódł, że istniały podstawy do tego, by powódkę zatrudnić od 1 września 2007 r. na podstawie umów na czas określony w związku z organizacją nauczania.

W tym stanie Sąd Okręgowy na zasadzie art. 385 k.p.c. orzekł jak w pkt. I wyroku.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art.108 k.p.c., 98, 99 k.p.c. w zw. z §11 ust 1 pkt 1, §12ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych/.../ /Dz.U. Nr 163, poz.1349 ze zm./