

Sygn. akt VII Pa 294/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 maja 2018 r.

Sąd Okręgowy w Krakowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Jarosław Łukasik (spr.)

Sędziowie: SSO Katarzyna Gajewska

SSO Izabela Gruszkowska

Protokolant st.sekr.sądowy Krystyna Misiak

po rozpoznaniu w dniu 17 maja 2018 r. w Krakowie na rozprawie

sprawy z powództwa R. H.

przeciwko Zespołowi Przedszkolno-Szkolnemu w L.

o ustalenie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Chrzanowie IV Wydziału Pracy z dnia 25 sierpnia 2017 r. sygn. akt IV P 314/16

I. Oddala apelację.

II. Zasądza od R. H. na rzecz Zespołu Przedszkolno-Szkolnego w L. 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Katarzyna Gajewska SSO Jarosław Łukasik SSO Izabela Gruszkowska

Sygn. akt: VII Pa 294/17

## UZASADNIENIE

R. H. powództwem przeciwko Zespołowi Przedszkolno - Szkolnemu w L. domagał się ustalenia, że jest zatrudniony na stanowisku nauczyciela na podstawie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy, od 1 września 2011 r.. Żądał zasądzenia kosztów postępowania według norm.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa, żądając od powoda kosztów procesu.

Wyrokiem ogłoszonym 25 sierpnia 2017 r. Sąd Rejonowy w Chrzanowie oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 120,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawą wyroku były następujące ustalenia:

R. H. jest zatrudniany przez Zespół Przedszkolno - Szkolny w L. od września 2007 r., jako nauczyciel.

Zespół Przedszkolno - Szkolny w L. składa się z przedszkola i szkoły podstawowej. Odrębnymi jednostkami dydaktycznymi od Zespołu są Publiczne Gimnazjum w B., Zespół Przedszkolno-Szkolno-Gimnazjalny w P. oraz Przedszkole w B..

Pozwany nie miał możliwości zatrudnić powoda w pozwanym Zespole na cały etaty, gdyż nie pozwalała na to liczba godzin dydaktycznych języka angielskiego. Dyrektorka pozwanego Zespołu nie wiedziała ile będzie miał godzin zajęć języka angielskiego w kolejnych latach. W okresie zatrudnienia zachodziła konieczność uzupełniania wymiaru godzin zajęć dydaktycznych powoda zajęciami w innych jednostkach dydaktycznych.

W trakcie tworzenia arkuszy organizacyjnych na kolejny rok szkolny zwoływane są narady dyrektorów w Samorządowym Zespole Oświaty i Wychowania, które mają na celu pozyskanie dodatkowych godzin dla nauczycieli zatrudnianych w różnych jednostkach dydaktycznych.

W roku szkolnym 2011/2012 w Szkole Podstawowej Zespołu było 6 oddziałów. W kolejnym roku szkolnym liczba oddziałów zmniejszyła z 6 do 5.

30 sierpnia 2011 r. powód i pozwany Zespół zawarli umowę o pracę na czas określony od 1 września 2011 r. do 31 sierpnia 2012 r., a w dniu 30 sierpnia 2012 r. umowę na czas określony od 1 września 2012 r. do 31 sierpnia 2013 r. Na podstawie tych umów powód został zatrudniony jako nauczyciel:

- w wymiarze 3 godziny tygodniowo w Publicznym Gimnazjum w B.
- w wymiarze 14/18 etatu w Zespole Przedszkolno-Skolnym w L.,
- w wymiarze 1/18 etatu w Przedszkolu w L..

30 sierpnia 2013 r. powód został zatrudniony na czas określony od 1 września 2013 r. do 31 sierpnia 2014 r.:

- w wymiarze 12/18 godzin zajęć dydaktycznych tygodniowo w szkole,
- w wymiarze 1/22 godzin zajęć dydaktycznych tygodniowo w przedszkolu,
- w wymiarze 2/12 godzin w Zespole Przedszkolno-Skolno-Gimnazjalnym w P.,
- w wymiarze 3/22 godzin w Przedszkolu w B..

W roku szkolnym 2014/2015 utworzono klasę szóstą, w rezultacie było sześć oddziałów klasowych. W sierpniu 2014 r. podczas narady dyrektorów w związku z utworzeniem sześciu oddziałów klasowych zapadła decyzja, aby zatrudnić powoda na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy 14/18. Powód nie godził się na takie zatrudnienie, gdyż stwierdził, że jeśli będzie miał umowę na czas nieokreślony, to będzie musiał szukać uzupełnienia w innych szkołach.

W roku szkolnym 2014/2015 powód był zatrudniony:

- w wymiarze 15/18 godzin zajęć dydaktycznych w szkole,
- w wymiarze 1/22 godzin zajęć dydaktycznych w przedszkolu,
- w wymiarze 2/12 godzin w Zespole Przedszkolno-Skolno-Gimnazjalnym w P.,
- w wymiarze 2/22 w Przedszkolu w B..

W ramach umów zlecenia powód prowadził zajęcia z języka angielskiego w okresie od 22 września 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. (1 godzina tygodniowo) oraz w okresie od 1 stycznia 2015 r. do 30 czerwca 2015 r. (1 godzina tygodniowo). Są to godziny przyznawane przez Wójta w zależności od liczby uczących się dzieci.

Od roku szkolnego 2015/2016 liczba oddziałów szkolnych wynosiła 3 (kl. I-III). Pozostałe oddziały zostały przeniesione do szkoły w B., a uczniowie byli tam dowożeni. Liczba godzin dla powoda uległa zmniejszeniu. Dyrektor pozwanej zaproponowała powodowi zatrudnienie na podstawie umowy na czas nieokreślony w wymiarze 0,64 etatu. Powód odmówił podpisania umowy, ponieważ stwierdził, że nie będzie miał zapewnionych godzin do dopełnienia etatu.

1 września 2015 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony.

W roku szkolnym 2015/2016 powód pracował w Zespole Przedszkolno-Szkolnym w L. w łącznym wymiarze 0,64 etatu; 6/18 etatu (0,33 etatu) język angielski - szkoła, 2,25 (0,08 etatu) przedszkole, 6/26 o (0,23 etatu świetlica). Powód miał sześć godzin w Szkole Podstawowej w L., dwie godziny w Przedszkolu w L. i jeszcze w świetlicy. Dodatkowo był zatrudniony na czas określony w odrębnych jednostkach dydaktycznych; w Przedszkolu w B. w wymiarze 2/22 + 2/22 oraz w Zespole Przedszkolno-Szkolno-Gimnazjalnym w P. w wymiarze 4/14 + 2/25.

W roku szkolnym 2016/2017 pozwany Zespół miał dwie klasy, a w kolejnym roku szkolnym miała funkcjonować tylko klasa trzecia. Powód został zatrudniony w wymiarze 0,65 etatu, z 4 godzinami w Szkole Podstawowej, 10 godzinami na świetlicy i 1 godziną w Przedszkolu. Powodowi zaproponowano podpisanie umowy na czas określony w Przedszkolu w L. na prowadzenie zajęć w wymiarze 2 godzin tygodniowo. Powód nie wyraził na to zgody, ponieważ chciał mieć jedną umowę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze.

Sąd Rejonowy zważył, że zgodnie z art. 11 ustawy z dnia 26.01.1982r.Karta Nauczyciela ( tekst jedn. Dz.U. z 2006r. Nr 97 poz.674 ze zm.) dyrektor szkoły nawiązuje z nauczycielem stosunek pracy na podstawie umowy o pracę lub mianowania na stanowisku zgodnym z posiadanymi przez nauczyciela kwalifikacjami oraz zgodnie z posiadanym przez nauczyciela stopniem awansu zawodowego. Według art.10 ust.5 KN, zasadą jest, że jeżeli istnieją warunki zatrudnienia nauczyciela w szkole na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, to stosunek pracy nawiązywany jest z nauczycielem mianowanym na podstawie mianowania. Według art.10 ust.6 KN z nauczycielem mianowanym może być zawarta umowa o pracę na czas określony bądź w przypadku zaistnienia potrzeb wynikających z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela. Sąd stwierdził, że warunek z art. 10 ust. 5 pkt 6, czyli istnienie warunków do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony należy rozumieć jako obiektywne posiadanie przez nauczyciela odpowiednich kwalifikacji oraz istnienie obiektywnej możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, czyli możliwości realnego wykonywania przez nauczyciela zatrudnienia w takich warunkach. Sąd uwzględnił, że według judykatury warunki zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony w rozumieniu art. 10 ust. 5 pkt 6 KN nie występują, jeżeli z oceny konkretnej sytuacji wynika, że możliwość zapewnienia takiego zatrudnienia istnieje tylko w danym roku szkolnym. Opierając się na podglądach wyrażonych w doktrynie i w orzecznictwie Sądu Najwyższego Sąd pierwszej instancji przyjął, że z art. 10 ust. 5 i 6 KN nie wynika automatyzm przekształcenia stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, z chwilą nadania nauczycielowi stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Przenosząc powyższe rozważania prawne na grunt przedmiotowej sprawy Sąd stwierdził, że skoro możliwość zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć nie może odnosić się tylko do jednego roku szkolnego, ale musi dotyczyć dłuższego wymiaru czasowego, to powództwo nie było zasadne, gdyż nie został spełniony warunek z art. 10 ust. 5 pkt 6 KN, dlatego że od 1 września 2011 r. nie było możliwości zatrudnienia powoda w pozwanej Zespole na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Sąd wywiódł, że z faktów wynika,

że pozwany Zespół nie mógł zapewnić powodowi zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć na kolejne lata, czyli na czas nieokreślony. Ze względu na zmienną liczbę godzin dydaktycznych i oddziałów zachodziła co roku potrzeba uzupełniania dydaktycznych godzin powoda zajęciami w jednostkach dydaktycznych spoza Zespołu Przedszkolno-Szkolnego w L., czyli w Publicznym Gimnazjum

w B., w Zespole Przedszkolno - Szkolno - Gimnazjalnym w P. oraz

w Przedszkolu w B., z którymi powód podpisywał odrębne umowy. Umowy zlecenia na zajęcia z języka angielskiego w wymiarze 1 godziny tygodniowo, były zawierane na godziny przyznawane przez Wójta w zależności od liczby uczniów.

W latach szkolnych 2011/2012, 2012/2013 pozwany nie zatrudnił powoda na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, gdyż nie był w stanie ustalić, czy liczba uczniów i liczba godzin dydaktycznych w kolejnym roku zapewni możliwość przydzielenia powodowi w kolejnym roku szkolnym godzin zajęć w liczbie odpowiedniej dla pełnego wymiaru. W kolejnym roku szkolnym zaproponowano powodowi zatrudnienie na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy 14/18, w związku z utworzeniem sześciu oddziałów klasowych, ale powód nie chciał podpisać umowy na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze zajęć, gdyż nie chciał uzupełniać godziny w innych szkołach. Również w roku szkolnym 2015/2016, pomimo zmniejszenia liczby oddziałów, dyrektor pozwanej zaproponowała powodowi zatrudnienie na podstawie umowy na czas nieokreślony w wymiarze 0,64 etatu.

W konkluzji Sąd Rejonowy stwierdził, że nie istniała obiektywna możliwość, aby zapewnić powodowi zatrudnienie na czas nieokreślony w pełnym wymiarze zajęć od 1 września 2011 r., gdyż nie pozwalała na to liczba godzin dydaktycznych, którymi dysponował pozwany. Potrzeby wynikające z organizacji nauczania pozwalały na zatrudnienie powoda na podstawie umowy o pracę na czas określony (art. 10 ust. 7 KN), a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ale w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Powód zaskarżył wyrok Sądu pierwszej instancji apelacją w całości. Wniósł

o zmianę zaskarżonego orzeczenia przez ustalenie, że był zatrudniony w pozwanym Zespole na stanowisku nauczyciela na podstawie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy począwszy od dnia 1 września 2011 r. oraz o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

Apelujący zarzucił „wyrokowi” obrazę art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela, poprzez jego niezastosowanie, błąd w ustaleniach faktycznych przez przyjęcie, że nie było możliwości zatrudnienia powoda w pełnym wymiarze czasu pracy począwszy od 1 września 2011 roku, podczas gdy powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy przez 4 kolejne lata, a mimo to nie zawarło z nim umowy na czas nieokreślony oraz naruszenie art. 233 kpc poprzez dowolną ocenę materiału dowodowego. W uzasadnieniu apelacji zarzucone zostało również, że w uzasadnieniu wyroku sąd wskazał dokument Porozumienie z dnia 29 sierpnia 2016 r. przy ustaleniu, że strony ustaliły oznaczony w porozumieniu wymiar zatrudnienia powoda, mimo że powód nigdy porozumienia nie podpisał oraz że w roku szkolnym 2015/2016 dyrektor strony pozwanej zaproponował powodowi zatrudnienie na podstawie umowy na czas nieokreślony w wymiarze 0.64 etatu i że powód odmówił jej podpisania, a w innym miejscu uzasadnienia, że taka umowa wiązała strony.

Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Rozpoznając apelację sąd drugiej instancji rozpoznając sprawę co do istoty dokonuje kontroli prawidłowości orzeczenia sądu pierwszej instancji z punktu widzenia prawidłowości zastosowania prawa materialnego, niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji, ale w ich kontekście. Sąd jest natomiast związany wskazanymi w apelacji zarzutami naruszenia prawa procesowego. Jest oczywiste, że prawidłowe zastosowanie prawa materialnego wymaga z zasady dokonania odpowiednich ustaleń faktycznych, bez których dokonanie właściwej subsumcji prawnej nie jest możliwe. W tym celu sąd drugiej instancji dokonuje ustaleń faktycznych autonomicznie w stosunku do ustaleń sądu

pierwszej instancji, na podstawie materiału, o jakim mowa w art. 382 kpc. Władny jest jednak ustalenia sądu pierwszej instancji przyjąć, jako swoje własne w całości lub dokonać częściowo lub zupełnie odmiennych ustaleń faktycznych.

W tej sprawie ocenie sądów obu instancji poddana była niezmiennie zasadność roszczenia powoda o ustalenie, że od 1 września 2011 r. jest nauczycielem zatrudnionym w pozwanym Zespole na podstawie mianowania, mimo że od 1 września 2011 r. do 31 sierpnia 2015 r. faktyczną podstawą zatrudnienia powoda były cztery umowy o pracę na czas określony, odpowiadający rokowi szkolnemu, a od 1 września umowa o pracę na czas nieokreślony, zawarta i wykonywana przez powoda w niepełnym wymiarze zajęć. Zakres ustaleń faktycznych mogących mieć w sprawie istotne znacznie wyznaczyć należało zatem przy uwzględnieniu treści przepisów z art.10 ust. 1, art.10 ust. 5 pkt 1-6 i art.11 ustawy Karta Nauczyciela (dalej KN) i faktu, że w sprawie nie było kwestią spełnienie przez powoda przesłanek z pkt 1-5 art.10 ust.5 KN, a spór dotyczył tylko warunku opisanego w pkt 6 art.10 ust. 5 KN, czyli istnienia „warunków do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony” w momencie zawierania z powodem umowy o pracę.

Materiał zgromadzony w sprawie, rozważony jako całość w opisanym wyżej kontekście i oceniony przy zastosowaniu przepisów z art. 227 – 234 kpc, potwierdza, że wszystkie ustalenia Sądu pierwszej instancji o faktach mających w sprawie istotne znaczenie, mają miarodajne i pewne potwierdzenie w zgodnych twierdzeniach stron lub dowodach, których wiarygodność nie budzi wątpliwości i nie została zakwestionowana także w apelacji. Dlatego Sąd Okręgowy przyjął ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji za własną podstawę faktyczną orzekania, co do istoty sprawy.

Apelacyjny zarzut naruszenia art.233§1 kpc jest bezzasadny. Opisany przepis stanowi zasadę, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oceny o takim przedmiocie dokonywane powinny być przy uwzględnieniu treści dowodów i pozostałego materiału, na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy

i posiadanego doświadczenia życiowego, w sposób bezstronny, racjonalny, po wszechstronnym rozważeniu materiału dowodowego, jako całości. Z apelacji nie wynika, że apelujący posiada jakiegokolwiek argumenty potwierdzające wadliwość ocen Sądu pierwszej instancji w przedmiocie wiarygodności lub mocy któregośkolwiek dowodu. Żaden element materiału opisanego w art. 233 §1 kpc nie uzasadnia stwierdzenia, że którekolwiek istotne ustalenie faktyczne Sądu pierwszej instancji jest sprzeczne z treścią dowodów lub że zostało oparte na dowodzie, który jest obiektywnie niewiarygodny lub nieprzydatny do dokonania ustalenia, które Sąd poczynił i wskazał w opisie podstawy faktycznej orzekania lub motywów orzeczenia. Teza apelującego, że Sąd naruszył art.233§1 kpc jest nieuzasadniona i jako taka bezzasadna.

Wbrew apelującemu fakt, że powód nie podpisał dokumentu porozumienia z dnia 29 sierpnia 2016 r. nie podważa ustalenia Sądu Rejonowego, że powód był zatrudniony w oznaczonym w porozumieniu wymiarze zatrudnienia. Fakt nie podpisania dokumentu porozumienia dotyczącego wymiaru zatrudnienia nie oznacza, że zatrudnienie w wymiarze oznaczonym w niepodpisanym dokumencie nie było rzeczywiście realizowane, zgodnie z wolą obu stron stosunku pracy wyrażoną przez rzeczywiste wykonywanie zatrudnienia. Z faktu, że w roku szkolnym 2015/2016 dyrektor strony pozwanej zaproponował powodowi zatrudnienie na podstawie umowy na czas nieokreślony w wymiarze 0.64 etatu i że powód odmówił jej podpisania nie wynika, że taka umowa nie związała stron i nie była wykonywana, skoro jest bezsporne, że obie strony przystąpiły do wykonywania stosunku pracy na warunkach określonych w niepodpisanej umowie.

Bezpodstawny jest również apelacyjny zarzut błędu ustaleń faktycznych. Niesporny fakt, że od dnia 1 września 2011 r. strony zawarły cztery umowy o pracę na czas określony, na podstawie których powód był zatrudniany przez pozwaną Zespół przez lata szkolne 2011/2012, 2012/2013, 2013/2014 i 2014/2015, w pełnym wymiarze zatrudnienia, nie potwierdza faktu i nie uzasadnia domniemania faktycznego, że w momencie zawarcia pierwszej z tych umów lub którejkolwiek kolejnej spełniona była przesłanka faktyczna opisana w art.10 ust.5 pkt 6 KN, tj. że istniały warunki „do zatrudnienia powoda w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony”. Treść zawartych przez strony umów o pracę i sposób ich wykonywania potwierdza wprost, że mimo zatrudniania powoda w pełnym wymiarze na rok szkolny 2011/2012, rok szkolny 2012/2013, rok szkolny 2013/2014 i rok szkolny 2014/2015 powód we

wskazanych okresach ani później nie był zatrudniony w pozwanym Zespole w pełnym wymiarze zajęć. Wymieniony w pkt 6 art.10 ust. 5 KN ostatni warunek determinujący możliwość, a zarazem obowiązek zatrudnienia nauczyciela na podstawie mianowania jest spełniony nie wówczas, gdy nauczyciel został zatrudniony przez szkołę w wymiarze czasu odpowiadającym pełnemu wymiarowi zajęć, ale wówczas, gdy istnieją warunki zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony w zatrudniającej nauczyciela szkole. Zgodnie z art.10 ust. 1 KN stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się w szkole, a w razie powołania zespołu szkół, jako odrębnej jednostki organizacyjnej - w zespole szkół na podstawie umowy o pracę lub mianowania.

Z wykładni językowej art. 10 ust. 5 pkt 6 KN wynika jednoznaczny wniosek, że użyte w nim pojęcie "szkoła" oznacza jednostkę organizacyjną, która ma być lub jest pracodawcą nauczyciela. W opisanym kontekście za sprzeczne z regułami wykładni językowej należy uznać nadanie przepisowi art. 10 ust. 5 pkt 6 takiego znaczenia, że opisany w tym przepisie warunek nie polega na obiektywnej możliwości zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony „w szkole”, z którą nawiązywany jest stosunek pracy, ale na faktycznym podpisaniu przez szkołę lub zespół szkół i nauczyciela umowy o zatrudnieniu w pełnym wymiarze zatrudnienia mimo braku możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony wyłącznie w tej szkole, z którą stosunek pracy został nawiązany. Powyższą ocenę potwierdza także treść art.14 ust.2 KN, z którego wynika obowiązek określenia w umowie o pracę lub akcie mianowania typu (rodzaju) szkoły, w której pracuje nauczyciel oraz art. 20 ust.1 pkt 2 KN, z którego wynika, że weryfikowanie możliwości kontynuowania stosunku pracy z nauczycielem już zatrudnionym na podstawie mianowania dokonywane jest w wypadku zmian organizacyjnych lub planu nauczania w świetle możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć w zatrudniającej szkole, a nie w szkołach. Pracodawcą nauczyciela jest szkoła ( lub zespół szkół) i w ramach możliwości dydaktycznych tej jednej struktury ma być rozpatrywana możliwość zapewnienia nauczycielowi zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, czyli zarówno wybór właściwej i zgodnej

z ustawą podstawy zatrudnienia nauczyciela mianowanego, jak i ewentualny wybór nauczyciela, którego należy zwolnić. Pogląd, że wynikający z art. 10 ust. 5 KN ( w zw. z art.11 KN) obowiązek zatrudnienia nauczyciela na podstawie mianowania determinuje fakt, że jakaś szkoła podpisała z nauczycielem umowę na podstawie, której nauczyciel został zatrudniony w pełnym wymiarze zajęć, który powstał przez zsumowanie zajęć dydaktycznych w różnych szkołach będących odrębnymi pracodawcami od tego, który zawarł umowę, a nie wskazane jednoznacznie w przepisie istnienie warunków do zatrudniania w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony w jednej szkole lub w tym samym zespole szkół (czyli u zatrudniającego pracodawcy), jest sprzeczny z wykładnią językową przepisu i przez to niemożliwy do zaakceptowania. Wskazany w apelacji art.22 ust. 1 KN nic nie zmienia, gdyż regulacja ta odnosi się do nauczycieli, którzy są zatrudnieni „w szkole” na podstawie mianowania i trwania ich stosunku pracy nawiązanego na takiej podstawie zgodnie

z ustawą.

Jako że istotą sporu w tej sprawie jest ustalenie, czy od dnia 1 września 2011 roku w pozwanym zespole istniały warunki do zatrudnienia powoda w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony zważyć należało, że według wykazanego w twierdzeniach niespornych i dowodami stanu faktycznego pracodawca powoda, czyli Zespół Przedszkolno - Szkolny w L., mimo że zawarł z powodem cztery umowy o pracę na czas określony, na podstawie których powód przez cztery kolejne lata szkolne realizował jako nauczyciel zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć, nigdy nie zatrudnił powoda w pełnym wymiarze zatrudnienia w pozwanym Zespole, dlatego że nie miał możliwości zapewnienia powodowi w Zespole Przedszkolno – Szkolnym składającym się z przedszkola i szkoły podstawowej, pełnego wymiaru zajęć na stanowisku zgodnym z posiadanymi przez powoda kwalifikacjami.

30 sierpnia 2011 r. powód i pozwany Zespół zawarli umowę o pracę na czas określony od 1 września 2011 r. do 31 sierpnia 2012 r., a w dniu 30 sierpnia 2012 r. umowę na czas określony od 1 września 2012 r. do 31 sierpnia 2013 r. Na podstawie tych umów powód został zatrudniony jako nauczyciel w Zespole Przedszkolno-Szkolnym w L. w wymiarze 15/18 h (14/18 wymiaru w szkole i 1/18 w przedszkolu), a w wymiarze 3 /18 w Publicznym Gimnazjum w B., czyli w odrębnej od pozwanego pracodawcy jednostce dydaktycznej.

30 sierpnia 2013 r. powód został zatrudniony przez Zespół w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas określony od 1 września 2013 r. do 31 sierpnia 2014 r, ale zatrudnienie w Zespole realizował w wymiarze 12/18 godzin w szkole i 1/22 godzin dydaktycznych w przedszkolu, natomiast w odrębnych od pozwanego pracodawcy jednostkach dydaktycznych, czyli w Zespole Przedszkolno-Szkolno-Gimnazjalnym w P. i Przedszkolu w B. odpowiednio w wymiarze 2/12 godzin i w 3/22 godzin tygodniowo.

W roku szkolnym 2014/2015 powód był zatrudniony przez Zespół również na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy, ale zatrudnienie w Zespole realizował w wymiarze 15/18 godzin zajęć dydaktycznych w szkole i 1/22 godzin zajęć dydaktycznych w przedszkolu, natomiast w odrębnych od pozwanego pracodawcy jednostkach dydaktycznych w wymiarze 2/12 godzin w Zespole Przedszkolno-Szkolno-Gimnazjalnym w P. i w wymiarze 2/22 w Przedszkolu w B..

1 września 2015 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, ale powód został zatrudniony w Zespole Przedszkolno-Szkolnym w L. w łącznym wymiarze 0,64 etatu; 6/18 etatu (0,33 etatu) język angielski - szkoła, 2,25 (0,08 etatu) przedszkole, 6/26 o (0,23 etatu świetlica). Dodatkowo był zatrudniony na czas określony w odrębnych jednostkach dydaktycznych; w Przedszkolu w B. w wymiarze 2/22 + 2/22 oraz w Zespole Przedszkolno-Szkolno-Gimnazjalnym w P. w wymiarze 4/14 + 2/25.

Z akt i apelacji wynika, że powód nigdy nie przedstawił żadnego dowodu, który potwierdziłby, że w objętym roszczeniem okresie istniały warunki do zatrudnienia go na czas nieokreślony w pełnym wymiarze zajęć w pozwanym Zespole.

Wobec powyższego, na podstawie art. 10 ust.1, art. 10 ust. 5 i art. 11 KN stwierdzić należy, że ocena prawna Sądu pierwszej instancji, że w objętym roszczeniem okresie nie istniały podstawy faktyczne uzasadniające zgodne z przepisami zatrudnienie powoda przez pozwanego Zespół Przedszkolno- Szkolny w L. w tym Zespole a w konsekwencji wyrok oddalający powództwo z roszczeniem powoda o ustalenie, że jest on zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku nauczyciela na podstawie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy począwszy od 1 września 2011 roku, są uzasadnione i w pełni zgodne z art.10 ust.5 pkt 6 KN. W wykazanym niespornymi twierdzeniami stron i dowodami stanie faktycznym nie ma podstaw uzasadniających podważenie stanowiska pracodawcy, że nie miał on obiektywnej możliwości zatrudnienia powoda w pozwanym zespole, jako nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, czyli możliwości realnego zapewnienia powodowi wykonywania zatrudnienia w takich warunkach zgodnie z jego kwalifikacjami. Ocena ta, w świetle niezakwestionowanych w apelacji warunków i miejsc realizowania przez powoda zawartych z pozwanym Zespołem umów w pełnym wymiarze zatrudnienia w okresie po dniu 1 września 2011 r., jest uzasadniona. Niezależnie od powyższego potwierdzić należy słuszność stanowiska Sądu pierwszej instancji, że z natury rzeczy ocena, czy istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, w rozumieniu art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela, powinna uwzględniać dłuższą czasową perspektywę trwania umowy między konkretnym nauczycielem i konkretnym pracodawcą. Z tego względu warunki te nie występują, jeżeli z oceny konkretnej sytuacji wynika, że możliwość zapewnienia zatrudnienia w pełnym wymiarze w szkole będącej pracodawcą nie istnieje albo występuje tylko w danym roku szkolnym, a szkoła nie ma możliwości zapewnić nauczycielowi zajęć pozwalających na takie zatrudnienie w kolejnych latach.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 385 kpc, a o kosztach postępowania apelacyjnego między stronami zgodnie z zasadą z art. 98 §1 kpc i art. 108 §1 kpc w zw. z art. 99 kpc, przy zastosowaniu § 15 ust.1 w zw. z §20, § 9 ust. 1 i §10 ust.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r.).