

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 4 lipca 2017 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i (...) po rozpoznaniu sprawy z powództwa A. K.

przeciwko Ogólnokształcącej Szkole (...) w Ł. o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony:

1. ustalił, iż powódkę A. K. oraz pozwaną Ogólnokształcąca Szkołę (...) w Ł. od dnia 1 września 2016r. łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony,
2. zasądził od pozwanej Ogólnokształcącej Szkoły (...) w Ł. na rzecz powódki A. K. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. zasądził od pozwanej Ogólnokształcącej Szkoły (...) w Ł. na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi kwotę 1.088 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu.

Powyższe orzeczenie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

A. K. była zatrudniona w Ogólnokształcącej Szkole (...) w Ł. na stanowisku nauczyciela języka polskiego od dnia 20 stycznia 2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas zastępstwa za pracownika A. W.. Umowa przewidywała wymiar czasu pracy powódki w wysokości 9/18 pensum, co stanowiło 0,5 etatu.

W trakcie roku szkolnego 2014/2015 A. W. przebywała na urlopie macierzyńskim. Dyrektor pozwanej Szkoły, w styczniu 2015 zatrudnił pierwotnie trzy nauczycielki języka polskiego na czas zastępstwa A. W..

W dniu 1 września 2015 roku zawarto aneks do umowy na zastępstwo z dnia 20 stycznia 2015 r. w przedmiocie zmiany wymiaru czasu pracy powódki do wysokości 18/18 pensum godzin dydaktycznych, co stanowiło cały etat.

W dniu 27 czerwca 2016 roku A. K. otrzymała stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego.

W dniu 1 września 2016 roku zawarto kolejny aneks do umowy z dnia 20 stycznia 2015 r. na zastępstwo w przedmiocie zmiany wymiaru czasu pracy w wysokości 14/18 pensum, co stanowi 0,78 etatu. Dodatkowo pracodawca powierzył powódce funkcję wychowawcy klasy III.

Dnia 1 września 2016 r. A. W. wróciła do pracy. Zawarto z nią umowę o pracę na czas określony w wymiarze 12/18. A. W. pracowała w wymiarze 13/18 pensum tj. 12 godzin dydaktycznych plus 1 godzina wychowawcza (0,72 etatu). Pozostałe godziny dydaktyczne A. W., nadal otrzymała powódka A. K., co stanowiło łącznie wymiar czasu pracy 14/18 pensum. Powódka, w dalszym ciągu miała umowę o pracę na czas ograniczony na czas zastępstwa A. W., która w tym czasie wykonywała pracę u pozwanej.

W dniu 28 grudnia 2016 roku powódka wystąpiła do dyrektora pozwanej Ogólnokształcącej Szkoły (...) w Ł. o dokonanie korekty w aktach osobowych i na podstawie art. 189 k.p.c. przekwalifikowania umowy o pracę na zastępstwo na umowę o pracę na czas nieokreślony. Powódka domagała się uznania, że jest zatrudniona w pozwanej Szkole na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 2016 r.

W odpowiedzi na ww. pismo, pozwana przywołała art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela uzasadniając, że nadal istnieje potrzeba zatrudnienia powódki na umowę na czas określony, wynikająca z organizacji nauczania, jak również z zastępstwa nieobecnego nauczyciela w roku szkolnym 2016/2017.

W dniu 12 stycznia 2017 roku ilość godzin pracy powódki tygodniowo wynosiła 15/18 pensum, tj. 0,83 etatu.

Ogólnokształcąca Szkoła (...) w Ł. składa się z trzech oddziałów: szkoły podstawowej (I stopień), gimnazjum i liceum ogólnokształcącego (II stopień). W szkole podstawowej uczy dwóch nauczycieli języka polskiego, w gimnazjum i liceum – po trzech, czyli łącznie sześciu, z czego dwoje z nich pełni funkcję zastępców dyrektora pozwanej Szkoły i nie wykonuje pracy pedagogicznej w pełnym wymiarze zajęć dydaktycznych tj. 18/18 pensum, ale w wymiarze 11/18 pensum. Pozostałe 7 godzin każdej z nauczycielek, rozkładają się na pozostałych polonistów, w tym na powódkę. Na urlopie macierzyńskim przebywała obecnie kolejna nauczycielka języka polskiego, której godziny dydaktyczne muszą zostać podzielone pomiędzy innych nauczycieli danego przedmiotu. W pozwanej Szkole, nie sposób nadto przewidzieć, ilu uczniów wybierze i jaki przedmiot na egzaminie maturalnym (podstawa i rozszerzenie), to znaczy ile nadgodzin będzie potrzebnych do zapewnienia nauczania języka polskiego przez kadrę pedagogiczną. Szkoła ma przydzieloną ilość etatów, a utworzenie dodatkowego etatu wymaga zgody Centrum (...). Jednak u pozwanej, nie zdarzyło się jeszcze, aby uczniowie nie wybierali na egzaminie maturalnym rozszerzenia na egzaminie z języka polskiego tym bardziej, że obowiązkowym przedmiotem maturalnym w zakresie podstawy jest język polski.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo w przedmiocie ustalenia istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony zasługiwało na uwzględnienie. Wskazał, że miała interes prawny w wystąpieniu z roszczeniem. Jak wynika z utrwalonej judykatury (np. vide wyrok SN z 4.10.2013r. I PZP 3/13) w wypadku zawarcia z nauczycielem kontraktowej umowy o pracę na czas określony przy braku ustawowych przesłanek z art. 10 ust. 7 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela, po wręczeniu nauczycielowi świadectwa pracy oraz odmowie dopuszczenia go do pracy wskutek błędnego uznania przez pracodawcę, że umowa o pracę rozwiązała się z upływem czasu, na jaki była zawarta, nauczyciel może żądać ustalenia istnienia stosunku pracy (art. 189 k.p.c.).

Oceniając powództwo w kontekście art. 189 k.p.c., Sąd stwierdził, że powódka miała „oczywisty interes prawny” w domaganiu się ustalenia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Zgodnie z art. 10 ust. 4 ustawy z dnia z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2014 r. poz. 191 z zm.) zwanej dalej Kartą Nauczyciela, stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem ust. 7, który stanowi, że 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, stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Jak wynika zatem jednoznacznie z art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela zasadą jest zatrudnianie nauczycieli, w tym także kontraktowych i mianowanych, na podstawie umów na czas nieokreślony. Przepis ten przewiduje wyjątek od tej zasady polegający na możliwości zawarcia umowy na czas określony w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela. W tej kwestii stanowisko doktryny i orzecznictwa Sądu Najwyższego jest od dawna zgodne. Przyjmuje się bowiem, że nawiązanie z nauczycielem umowy na czas określony przy braku spełnienia przesłanek wynikających z art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela jest niedopuszczalne i w efekcie powoduje, że umowę taką należy traktować jako zawartą na czas nieokreślony (tak J. Ż.: Stosunek pracy nauczyciela, Prawo Pracy Nr (...), s. 5). Pogląd powyższy znajduje także swoje uzasadnienie w stanowisku Sądu Najwyższego w uchwale z dnia 14 czerwca 1994 r., I PZP 28/94 (OSNP Nr 10/1994, poz. 160), w której stwierdzono, że zatrudnienie nauczyciela niezgodnie z przesłankami z art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela (obecnie ust. 7) powoduje nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2013 r., I PZP 3/13).

W niniejszym postępowaniu, powódka domagała się na podstawie art. 189 k.p.c. w zw. z art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela uznania, że jest zatrudniona u pozwanej Szkoły na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 2016 r. Należy podkreślić, że powódka została zatrudniona w dniu 20 stycznia 2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas ograniczony, na czas zastępstwa za pracownika A. W., która podjęła pracę z dniem 1 września 2016 r. Pomimo tego, powódka nadal była zatrudniona na umowę na czas zastępstwa ww pracownika. W założeniu pozwanej, czas trwania zawartej umowy na zastępstwo obejmował pierwotnie okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy zastępowanego pracownika A. W.. W dniu, w którym skończyła się usprawiedliwiona nieobecność zastępowanego pracownika, umowa na zastępstwo powinna zostać rozwiązana z mocy prawa. Tym bardziej, że na okres od dnia

1 września 2016r. do dnia 31 sierpnia 2017r. z A. W. zawarto umowę na czas określony w wymiarze 12/18. Poza tym w dniu 27 czerwca 2016 roku powódka otrzymała stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego, a z dniem 1 września 2016 r. pozwana powierzyła jej zastępstwo klasy III. Przestała zatem istnieć nadzwyczajna potrzeba wynikająca z organizacji nauczania i zastępstwa nieobecnego nauczyciela, by nadal zatrudniać powódkę na czas zastępstwa. Zastępowany nauczyciel powrócił bowiem do pracy i to w pełnym powierzonym mu wymiarze czasu pracy (12/18). Zatrudnianie nadal powódki na umowę na zastępstwo utraciło rację bytu. Natomiast żądanie zatrudnienia powódki z dniem 1 września 2016 r. na umowę o pracę na czas nieokreślony stało się zasadne.

W wypadku zawarcia z nauczycielem kontraktowym umowy o pracę na czas określony przy braku ustawowych przesłanek z art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, nauczyciel ma prawo żądać ustalenia istnienia stosunku pracy (art. 189 k.p.c.). Z art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela wynika bowiem obowiązek nawiązania z nauczycielem kontraktowym umowy o pracę na czas nieokreślony. Wyjątki od tej zasady mogą wynikać jedynie, jak określa to art. 10 ust. 7 tej ustawy, z potrzeb wynikających z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego. Omawiana regulacja dotyczy w sposób jednolity nauczycieli kontraktowych, mianowanych i dyplomowanych. Nie może zatem budzić wątpliwości, że dotychczas wypracowane w orzecznictwie rozwiązania mają zastosowanie także w odniesieniu do nauczycieli kontraktowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2013 r., I PZP 3/13, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2014 r., I PK 234/13).

Art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela nie wprowadza ani w sposób wyraźny ani poprzez odpowiednie odesłanie instytucji przekształcenia z mocy prawa prawa umowy terminowej nauczyciela w stopniu zawodowym stażysty w umowę na czas nieokreślony, w momencie uzyskania przez niego stopnia awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego. Niemniej jednak, przepis ten wprowadza wyraźną zasadę, że - z wyłączeniem wyjątkowych potrzeb wynikających z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela (art. 10 ust. 7), - umowa z nauczycielem kontraktowym, a więc z nauczycielem posiadającym już ten stopień awansu zawodowego powinna być zawarta na czas nieokreślony. W momencie zawierania umowy o pracę istotny jest status zawodowy danego nauczyciela, tj. jeżeli posiada on w dniu zawarcia tejże umowy stopień awansu nauczyciela kontraktowego, to ta umowa (z wyżej wymienionymi wyjątkami) powinna być z nim zawarta na czas nieokreślony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 2012 r., II PK 22/12). Niedopuszczalne jest stosowanie umowy na zastępstwo jako ciągłej formy zatrudnienia.

Należy zważyć, że powódka w trakcie istnienia stosunku pracy na czas określony na czas zastępstwa, w dniu 27 czerwca 2016 r. uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego. Zgodnie zaś z art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela w dniu 1 września 2016 r., pomiędzy stronami powinna zatem zostać zawarta umowa na czas nieokreślony na kolejny rok szkolny tj. (...). Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że w dniu 1 września 2016 r. brak było przesłanek z art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, wynikających z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, ponieważ zastępowany pracownik A. W. z dniem 1 września 2016 r. wróciła do pracy, z kolei powódka otrzymała od pozwanej Szkoły wychowawstwo klasy III oraz w dalszym ciągu o,78 etatu tj. 14/18 pensum.

O kosztach zastępstwa procesowego powódki w zakresie roszczenia o ustalenie stosunku pracy, Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.), w brzmieniu rozporządzenia z dnia 3 października 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 1667).

O kosztach sądowych, na które złożyła się opłata od pozwu w zakresie roszczenia o ustalenie stosunku pracy, której obowiązku nie miała uiszczyć powódka, Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. art. 96 ust. 1 pkt. 4 i art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 623).

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie prawa procesowego, mające wpływ na wynik sprawy, a toart. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie ich oceny w sposób dowolny, w szczególności zaś nietrafne przyjęcie,

iż zatrudnianie powódki przez pozwaną na podstawie umowy na czas określony po powrocie do pracy nauczyciela zastępowanego nie było uzasadnione potrzebą wynikającą z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela,

2. naruszenie prawa materialnego, a to art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela poprzez jego niezastosowanie wynikające z błędnego przyjęcia, że nie zachodziły wymienione w przywołanym przepisie przesłanki do pozostawiania przez pozwaną z powódką w stosunku pracy na podstawie umowy na czas określony,

3. naruszenie prawa materialnego, a to art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela poprzez niewłaściwe jego zastosowanie polegające na uznaniu, że w związku z otrzymaniem przez powódkę w dniu 27 czerwca 2016 r. stopnia awansu zawodowego na nauczyciela kontraktowego oraz powrotem do pracy w dniu 1 września 2016 r. w niepełnym wymiarze czasu pracy zastępowanego przez nią nauczyciela, pozwana winna zawrzeć z powódką w dniu 1 września 2016 r. umowę o pracę na czas nieokreślony.

Wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa,

2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, przed Sądem I instancji wg norm prawem przepisanych,

3. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, przed Sądem II instancji wg norm prawem przepisanych.

Powódka, reprezentowana przez pełnomocnika, w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne, podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany.

W myśl art. 233 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebraniem materiałem dowodowym. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUiS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te,

na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie. Uważa się także, iż granice swobodnej oceny dowodów warunkuje czynnik ideologiczny, tj. poziom świadomości prawnej sędziego oraz obowiązujące w danym momencie poglądy na sądowe stosowanie prawa (por. T. Ereciński. Jacek Gudowski. Maria Jędrzejewska - "Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz", Część I, Wyd. LexisNexis).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest prawidłowa.

Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów i dokonał ich prawidłowej oceny. Zastosowane kryteria oceny nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się więc ostać. Apelujący za ledwie przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

W szczególności Sąd Rejonowy dokonał prawidłowego ustalenia, że dalsze zatrudnianie powódki na czas określony po powrocie do pracy nauczyciela zastępowanego nie było uzasadnione potrzebą wynikającą z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela.

Trzeba podkreślić, że pełny wymiar czasu pracy nauczyciela wynosi 18/18 etatu, zgodnie z art. 42 ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela /Dz.U.2017.1189 t.j./ i wszelkie rozważania na temat wymiaru czasu pracy należy odnosić do takiego – podstawowego wymiaru czasu pracy.

Dopiero bowiem w szczególnych wypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania, nauczyciel może być obowiązany do odpłatnej pracy w godzinach ponadwymiarowych zgodnie z posiadaną specjalnością, których liczba nie może przekroczyć 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Przydzielenie nauczycielowi większej liczby godzin ponadwymiarowych może nastąpić wyłącznie za jego zgodą, jednak w wymiarze nieprzekraczającym 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. (art. 35 Karty Nauczyciela).

Z bezspornych ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że powódka została zatrudniona w Ogólnokształcącej Szkole (...) w Ł. na stanowisku nauczyciela języka polskiego od dnia 20 stycznia 2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas zastępstwa za pracownika A. W.. Umowa przewidywała wymiar czasu pracy powódki w wysokości 9/18 pensum, co stanowiło 0,5 etatu. W kolejnym roku szkolnym - (...) A. W. nadal była nieobecna w szkole - przebywała na urlopie macierzyńskim.

W dniu 1 września 2015 roku zawarto aneks do umowy na zastępstwo z dnia 20 stycznia 2015 r. w przedmiocie zmiany wymiaru czasu pracy powódki do wysokości 18/18 pensum godzin dydaktycznych, co stanowiło cały etat.

W dniu 27 czerwca 2016 roku A. K. otrzymała stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego.

W dniu 1 września 2016 roku zawarto kolejny aneks do umowy z dnia 20 stycznia 2015 r. na zastępstwo – czyli nie zmienił się rodzaj umowy – nadal była to umowa na zastępstwo A. W. - w przedmiocie zmiany wymiaru czasu pracy w wysokości 14/18 pensum, co stanowi 0,78 etatu. Dodatkowo pracodawca powierzył powódce funkcję wychowawcy klasy III.

Jednocześnie dnia 1 września 2016 r. A. W. wróciła do pracy. Zawarto z nią umowę o pracę na czas określony w wymiarze 12/18. A. W. pracowała w wymiarze 13/18 pensum tj. 12 godzin dydaktycznych plus 1 godzina wychowawcza (0,72 etatu). Natomiast powódka, w dalszym ciągu miała umowę o pracę na czas ograniczony na czas zastępstwa A. W., która w tym czasie wykonywała pracę u pozwanej.

Dodatkowo w dniu 12 stycznia 2017 roku ilość godzin pracy powódki tygodniowo wynosiła 15/18 pensum, tj. 0,83 etatu.

Z bezspornych ustaleń wynika, że w szkole podstawowej uczy dwóch nauczycieli języka polskiego, w gimnazjum i liceum – po trzech, czyli łącznie sześciu, z czego dwoje z nich pełni funkcję zastępców dyrektora pozwanej Szkoły i nie wykonuje pracy pedagogicznej w pełnym wymiarze zajęć dydaktycznych tj. 18/18 pensum, ale w wymiarze 11/18 pensum. Pozostałe 7 godzin każdej z nauczycielek, rozkładają się na pozostałych polonistów, w tym na powódkę.

W ocenie Sądu Okręgowego zatem zostało prawidłowo przyjęte, że umowa zawarta z powódką w dotychczasowym kształcie straciła rację bytu, bowiem do pracy wróciła nauczycielka, na zastępstwo której powódka została zatrudniona. W istocie A. W. powróciła do pracy w obniżonym wymiarze godzin – 12/18, jednakże zaproponowany powódce wymiar czasu pracy – 14/18, a następnie 15/18, w żaden sposób nie jest związany z koniecznością „dopełnienia” etatu A. W.. Gdyby tak było wymiar czasu pracy powódki musiałby wynosić 6/18 etatu. Powódce natomiast zaproponowano wymiar 14/18 etatu, zatem pozostałe godziny nie były godzinami etatu (18/18) A. W. a pozostałych nauczycieli języka polskiego, którzy nie pracowali w pełnym wymiarze czasu pracy. Należy w tym miejscu przypomnieć, iż w wyroku SN, na który powołuje się apelujący, Sąd Najwyższy przyjął, m.in. że potrzeby wynikające z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, pozwalające na nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem na czas określony (art. 10 ust. 4 KN) nie obejmuje „zastępstwa” wicedyrektora szkoły w zakresie obniżenia jego pensum dydaktycznego z tytułu pełnienia tej funkcji./wyrok SN z dnia 1 lipca 1998 r, I PKN 222/98, OSNP 1999/15/483/

Zatem brak było podstaw nadal do zatrudnienia powódki w ramach umowy o pracę na zastępstwo nieobecnego nauczyciela – A. W., a pracodawca w żaden sposób nie zmodyfikował treści umowy, odnosząc się do innych potrzeb organizacyjnych.

W konsekwencji zatem nie doszło do naruszenia przepisów prawa materialnego a mianowicie art. 10 ust. 4 i art. 10 ust. 7 ustawy Karta Nauczyciela.

Zgodnie z art. 10 ust. 4 stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem ust. 7.

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, stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony. (art. 10 ust. 7).

Było w sprawie bezspornym, że powódka w czerwcu 2016 r uzyskała stopień nauczyciela kontraktowego, zatem co do zasady jej zatrudnienie winno nastąpić na podstawie umowy na czas nieokreślony.

W ocenie Sądu Okręgowego, w rozpoznawanej sprawie prawidłowo zostało przyjęte przez Sąd Rejonowy, iż w związku z powrotem do pracy A. W. umowa zawarta z powódką na czas zastępstwa nieobecnego nauczyciela – w dotychczasowym kształcie i zaproponowaniu powódce wymiaru czasu pracy odbiegającego od różnicy między pełnym wymiarem etatu A. W., straciła rację bytu i nie zachodziły już przesłanki zawarcia umowy na zastępstwo nieobecnego nauczyciela w rozumieniu art. 10 ust. 7 KN.

Zatem zasadnie przyjął Sąd I instancji, że od dnia 1 września 2016 r z powódką powinien być nawiązany stosunek pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Podnoszone w apelacji okoliczności w postaci problemów organizacyjnych w związku z limitem etatów nie mają wpływu na rozstrzygnięcie, bowiem w przypadku konieczności ograniczenia za jakiegos powodu zatrudnienia w placówce, pracodawca w oparciu o przepisy Karty Nauczyciela ma możliwość podjęcia określonych działań (art. 27 i następne).

Nie może być jednak tak, że pracodawca stosując wyjątkowy przepis, którym jest art. 10 ust. 7, zapewnia sobie pracę pracownika, z którym rozwiązanie umowy o pracę nie wiąże się z żadnymi konsekwencjami (np. brak konieczności wskazania przyczyny wypowiedzenia, w tym stosowanych kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia).

Mając powyższe na uwadze, apelacja jako niezasadna podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.

O kosztach zastępstwa procesowego za II Instancję Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. z Rozporządzeniem MS z dnia 22.10.2015 r w sprawie opłat za czynności radców prawnych /Dz. U. 2015 poz. 1804 z póź. Zm./ - § 10 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 3.

Przewodniczący: Sędziowie: