

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2018r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko

Ławnicy Halina Danuta Lichota, Marta Wasilewska

Protokolant Mirosław Noga

po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2018r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **Z. (...)**

przeciwko **(...) Ośrodek (...) w G.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie za pracę

1. Ustala, iż między powódką Z. (...) a pozwanym (...) Ośrodkiem (...) w G. istnieje począwszy od 01.09.2016r stosunek pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony.
2. W pozostałym zakresie powództwo oddała.
3. Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.
4. Odstępuje od obciążania pozwanego kosztami postępowania.

Sygn. akt IV P 42/17

UZASADNIENIE

Powódka **Z. B. (1)** w pozwie z dnia 7 lipca 2017r. wnosila o ustalenie, że począwszy od 1 września 2016r. istnieje pomiędzy nią a pozwanym pracodawcą stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy na czas nieokreślony oraz o wyrównanie wynagrodzenia za pracę za okres od 1 września 2015r. do dnia 31 sierpnia 2016r. przez zasądzenie na rzecz powódki kwoty 8960 zł wraz z ustawowymi odsetkami w kwocie 918,34 zł . domagała się też powódka zasądzenia na jej rzecz kosztów procesu.

Wskazywała w uzasadnieniu, że art.10 ust. 7 ustawy Karta Nauczyciela wyraźnie wskazuje kiedy i na podstawie jakich form zatrudnienia nawiązuje się stosunek pracy z nauczycielem dyplomowanym. W umowie o pracę z dnia 1 września 2016r. brakuje, zdaniem powódki, ustawowych przesłanek w tym przepisie wymienionych bowiem w arkuszu organizacyjnym (...) w G. na rok szkolny 2017/2018 istnieje nauczany przez powódkę przedmiot – język polski. Przesłanki umożliwiające zatrudnienie nauczyciela na czas określony nie mogą być zależne od uznania pracodawcy. Przepis ten należy wyklądać ściśle. Chodzi w nim o całą organizację kształcenia. Jeśli nauczyciel ma nauczać przedmiotu, którego likwidacji lub zawieszenia nie przewiduje się, nie ma podstawy do zastosowania tego przepisu bez względu na przewidywaną liczbę godzin. Dla oceny zasadności takiego zatrudnienia znaczenie ma to

czy rodzaj pracy, którą ma wykonywać dany nauczyciel ma charakter czasowy czy nie. Powódka powołała się nadto na pismo z dnia 27 listopada 2015r. w którym zagwarantowano jej dalsze zatrudnienie i zachowanie wszystkich dotychczasowych praw i obowiązków pracowniczych.

Ponadto, powódka podniosła, iż dyrektor pozwanej placówki w lipcu 2016r. poinformowała powódkę o nie przedłużeniu umowy o pracę i oświadczyła, iż jak każdy dyrektor ma prawo zatrudnić swoich pracowników. Chciała wówczas zatrudnić nauczycielkę z innej miejscowości, która to została bezprawnie zwolniona. W ocenie powódki spotykała się w szkole z negatywnym nastawieniem ze strony dyrekcji, opisywała powódka sytuacje, które na to miałyby wskazywać.

Powódka wskazała, iż dobrze wykonuje swoje obowiązki, ma dobre relacje z uczniami a także z większością pracowników pozwanego.

W zakresie żądania o wyrównanie wynagrodzenia podała powódka, iż z dniem 11 sierpnia 2015r. uzyskała stopień awansu nauczyciela dyplomowanego. W tej sytuacji pracodawca począwszy od dnia 1 września 2015r. bezprawnie wypłacał powódce wynagrodzenie równe nauczycielowi stażystcie.

Pozwany pracodawca – **(...) Ośrodek (...) w G.** – w odpowiedzi na pozew powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie w całości oraz o obciążenie powódki kosztami postępowania.

Wskazała w uzasadnieniu, iż zatrudnienie powódki na podstawie art.10 ust. 7 KN było uzasadnione potrzebami wynikającymi z organizacji nauczania w placówce. Zastosowanie art.10 ust.7 KN w zakresie w jakim ustanawia przesłankę potrzeby wynikającej z organizacji nauczania jest ściśle uzależniona konkretnych okoliczności faktycznych. Pojęcie to należy odnosić do zasad funkcjonowania szkoły a więc liczby klas, przedmiotów, liczby godzin lekcyjnych, liczby etatów, zmienności pracy szkoły, przypadków ograniczonego wymiaru godzin nauczania określonego przedmiotu w danym roku lub jego części, czy też niepewności co do czasu prowadzenia określonej działalności, liczby uczniów lub uzyskania zgody podmiotów wewnętrznych. Pozwany wyjaśnił, że uchwałą numer XIV.91.2015 z dnia 26.11.2015 roku Rada Powiatu w G. podjęła decyzję o wyłączeniu ze struktur Centrum (...) w G. z dniem 1 stycznia 2016 roku (...) Ośrodka (...) co znacząco wpłynęło na sytuację finansową ośrodka a organ prowadzący podjął działania zmierzające do przeanalizowania, czy ośrodek jako samodzielna jednostka posiada rację bytu. Nie wykluczano jego likwidacji lub też dalszych przekształceń. Na powyższe miało wpływ również zmniejszenie subwencji oświatowej na 2017 rok. Powołane okoliczności potwierdzają jednoznacznie wyciągi z protokołów Komisji Rady Spraw (...) Rady Powiatu (...) z okresu od 26 listopada 2015 roku do 26.08.2016 roku oraz wyciąg z protokołu z posiedzenia Zarządu Powiatu (...) z dnia 20.03.2017 roku. Na dzień 31.08.2016 roku istniała zatem, w ocenie pozwanego, niepewność co do dalszego prowadzenia ośrodka, a co za tym idzie spełniona została przesłanka określona w art.10 ust 7 Karty Nauczyciela uzasadniająca zawarcie z powódką umowy o pracę na czas określony.

Uzasadniając stanowisko w zakresie żądania powódki o zasądzenie wyrównania wynagrodzenia za okres od 01.09.2015 roku do 31.08.2016 roku pozwany przywołał treść art 10 ust. 7 Karty Nauczyciela oraz art. 10 ust. 9 KN. Zgodnie z tym ostatnim, w przypadku, o którym mowa, jeżeli nie ma możliwości zatrudnienia osoby nie posiadającej wymaganych kwalifikacji można za zgodą organu sprawującego nadzór pedagogiczny zatrudnić nauczyciela, który nie spełnia warunków tj. nie posiada kwalifikacji wymaganych do zajmowania danego stanowiska. Dla celów placowych nauczyciele ci są traktowani jak nauczyciele stażysty. Powódka w dniu zawierania z pozwanym pierwszej umowy o pracę w dniu 01.09.2015 roku nie posiadała kwalifikacji do zajmowania stanowiska nauczyciela w (...) Ośrodku (...) i dlatego została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony i dla celów placowych była traktowana jako nauczyciel stażysta. Kwalifikacje upoważniające do zajmowania stanowiska nauczyciela w (...) Ośrodku (...) określało w okresie od 31.08.2015 roku do 31.08.2017 roku Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia z dnia 12.03.2009 roku. Zgodnie z § 16 tego rozporządzenia kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela w szkołach wchodzących w skład młodzieżowych ośrodków wychowawczych i młodzieżowych ośrodków socjoterapii posiada osoba, która

ma kwalifikacje wymagane do zajmowania stanowiska nauczyciela w danym typie szkoły oraz ukończyła studia wyższe w zakresie resocjalizacji lub socjoterapii lub zakład kształcenia nauczycieli w specjalności resocjalizacja lub socjoterapia lub studia podyplomowe lub kurs kwalifikacyjny w zakresie resocjalizacji lub socjoterapii. Powódka uzyskała świadectwo ukończenia studiów domowych w zakresie socjoterapii w dniu 15 lipca 2016 roku a zatem na dzień zawierania z powódką umowy o pracę brak było podstaw do zawarcia jej na czas nieokreślony lub też traktowanie powódki inaczej jak tylko nauczyciela stażysty. Na poparcie tej tezy pozwany przywołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.12.2012 roku sygn. akt IPK 141/12.

Odnosząc się z kolei do stanowiska powódki, iż w związku z otrzymaniem w dniu 11.08.2016 roku stopnia nauczyciela dyplomowanego umowa o pracę powódki z dnia 01.09.2015 roku winna zostać przekształcona w umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony wskazał pozwany, iż uzyskanie stopnia awansu zawodowego pozostaje bez wpływu na podstawę nawiązania stosunku pracy co potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.09.2004 roku sygn.. akt I PK 431/03. Pozwany ponadto przywołał przepis art. 39 ust 1 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym zmiana wysokości wynagrodzenia za czas trwania stosunku pracy w związku z uzyskaniem kolejnego stopnia awansu zawodowego nauczyciela następuje z pierwszym dniem roku szkolnego następującego po roku szkolnym, w którym nauczyciel uzyskał wyższy stopień awansu. Zmiana wysokości wynagrodzenia z innych przyczyn następuje zaś z pierwszym dniem najbliższego miesiąca kalendarzowego, jeżeli inne przyczyny nie nastąpiły, od 1 dnia danego miesiąca kalendarzowego. Z uwagi na uzyskanie przez powódkę wyższego stopnia awansu zawodowego w sierpniu 2016 roku zmiana wysokości wynagrodzenia byłaby możliwa dopiero od września 2016 roku, jeżeli umowa o pracę obowiązywała co w niniejszej sprawie nie miało miejsca.

Sąd ustalił, co następuje:

Uchwałą Nr VI.50.2015 z dnia 30 kwietnia 2015r. Rada Powiatu w G. podjęła decyzję o utworzeniu (...) Ośrodka (...) w G.. Postanowiono z dniem 1 września 2015r. jednostkę tę włączyć w struktury istniejącego już Centrum (...). Dyrektorem tej ostatniej placówki oświatowej była B. B. a powódka Z. B. (1) pozostawała wówczas jej pracownikiem zatrudnionym na stanowisku nauczyciela języka polskiego począwszy od września 2008r. Legitymowała się wówczas powódka stopniem awansu nauczyciela mianowanego, ukończyła filologię polską w Wyższej Szkole (...) w O.. Nauczała powódka języka polskiego w Centrum w pełnym wymiarze czasu pracy - w (...) i w Liceum dla Dorosłych. Utworzenie (...) oznaczało konieczność zapewnienia kadry nauczycielskiej a zapleczem do tego stała się kadra pozostająca w zatrudnieniu w (...)ie, w tym powódka. W dniu zatem 1 września 2015r. zawarta została zatem z powódką druga umowa o pracę, na podstawie której powódka zatrudniona została w (...) Ośrodku (...) jako nauczyciel języka polskiego w wymiarze 11/18 etatu a umowa miała trwać do dnia 31 sierpnia 2016r. Stroną umowy po stronie pracodawcy był również (...) w G.. Ośrodek mieścił się w budynku, w którym swoją działalność prowadziło Centrum – przy ulicy (...) w G.. Powódka zawarta zatem miała dwie umowy o pracę – obie z dotychczasowym pracodawcą tj. Centrum (...) w G. przy czym jedna z tych umów była umową zawartą na podstawie mianowania a druga - na podstawie której powódka miała świadczyć prace w (...)ie – umową na czas określony.

Uchwałą Rady Powiatu Nr XIV.91.2015 z dnia 26 listopada 2015r. z dniem 1 stycznia 2016r. wyłączono ze struktur (...) Ośrodek (...), który to stał się odrębnym podmiotem a powódka, na podstawie art.23¹ kp, stała się pracownikiem tego podmiotu. Dyrektorem Ośrodka została I. R. (1), której początkowo powierzono sprawowanie funkcji dyrektora ośrodka na okres jednego roku. Na mocy porozumienia z dnia 1 lutego 2016r. wymiar czasu pracy powódki zwiększony został do 12/18 etatu, powódce przydzielono 1 godzinę wychowawstwa.

Zatrudnienie powódki w dniu 1 września 2015r. na podstawie umowy na czas określony wynikało z faktu, iż powódka nie legitymowała się wówczas pełnymi kwalifikacjami do nauczania w takiej placówce jak (...) kwalifikacje upoważniające do zajmowania stanowiska nauczyciela w (...) określało w tym czasie Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków w których można zatrudnić nauczycieli nie mających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli. Zgodnie z §16 tego rozporządzenia, kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela w szkołach wchodzących w skład młodzieżowych ośrodków wychowawczych i młodzieżowych

ośrodków socjoterapii posiada osoba, która ma kwalifikacje wymagane do zajmowania stanowiska nauczyciela w danym typie szkoły a ponadto ukończyła studia wyższe w zakresie resocjalizacji lub socjoterapii lub zakład kształcenia nauczycieli w specjalności resocjalizacja lub socjoterapia lub studia podyplomowe lub kurs kwalifikacyjny w zakresie resocjalizacji lub socjoterapii. Powódka, podobnie jak większość zatrudnionych u pozwanego nauczycieli, po rozpoczęciu pracy u pozwanego podjęła studia podyplomowe w zakresie socjoterapii, które ukończyła 15 lipca 2016r.

Od początku funkcjonowania Ośrodka opinie na jego temat, zwłaszcza wśród radnych Powiatu, były podzielone. Nasiliło się to zwłaszcza po wyłączeniu (...)u ze struktur Centrum jako że wpłynęło to na sytuację finansową ośrodka. Duża część z nich kwestionowała zasadność utworzenia takiej placówki, pojawiały się zarzuty co do negatywnego wpływu wychowanków placówki na mieszkańców miasta i na jego młodą część. Zarzuty te obejmowały szczególnie kwestie kosztów utrzymania ośrodka i pojawiały się zamysły by placówkę zamknąć, choć jedynie nieformalne. Temat ośrodka poruszany był na kolejnych posiedzeniach rady lub na komisjach. I tak, w dniu 27 kwietnia 2016r. członkowie Komisji (...) , (...) udali się z wizytą do ośrodka by zapoznać się z warunkami lokalowymi a także ze specyfiką wychowawczą podopiecznych ośrodka. W dniu 22 sierpnia 2016r. z kolei na posiedzeniu Komisji Spraw (...) podjęta była dyskusja na temat ośrodka w kontekście zwiększenia budżetu placówki, podobnie w dniu 26 września 2016r. – na posiedzeniu radni pytali o celowość utrzymania placówki, rosnące koszty jego utrzymania.

Organ założycielski podjął działania zmierzające do przeanalizowania czy ośrodek jako samodzielna jednostka posiada rację bytu. Nie wykluczano jego likwidacji czy też dalszych przekształceń. Na powyższe miało wpływ także zmniejszenie subwencji oświatowej na 2017 rok. Istniała niepewność co do dalszego prowadzenia ośrodka .

Mimo takich kłopotów Ośrodek funkcjonował. W roku szkolnym 2015/2016 zatrudnionych było w ośrodku 21 nauczycieli pracujących w gimnazjum i w szkole podstawowej.

(...) plan nauczania w gimnazjum, stanowiący załącznik do arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2015/2016, obejmował zajęcia edukacyjne obowiązkowe i nadobowiązkowe. Przewidziano 15 godzin języka polskiego tygodniowo, 6 godzin języka angielskiego, 6 godzin historii, 2 godziny (...)u, 3 godziny geografii, 3 godziny chemii, 3 godziny biologii, 3 godziny fizyki, 12 godzin matematyki, 2 godziny informatyki, 12 godzin wychowania fizycznego, 1 godzinę edukacji dla bezpieczeństwa, 3 godziny z wychowawcą. Przewidziano nadto 18 godzin zajęć praktycznych, 60 godzin zajęć socjoterapeutycznych, 1 godzinę do życia w rodzinie, 6 godzin religii. W gimnazjum ośrodka funkcjonowały 2 oddziały, było 5 uczniów. Wszystkich godzin dydaktycznych w gimnazjum było 34,5. Powódka miała w gimnazjum 5 godzin języka polskiego.

W szkolnym planie nauczania szkoły podstawowej z kolei na rok szkolny 2015/2016 przewidziano 16 godzin języka polskiego tygodniowo, 9 godzin języka angielskiego, 3 godziny muzyki, 3 godziny plastyki, 4 godziny historii i społeczeństwa, 9 godzin przyrody, 12 godzin matematyki, 3 godziny zajęć komputerowych, 3 godziny zajęć technicznych, 12 godzin wychowania fizycznego, 3 godziny z wychowawcą. Przewidziano nadto 60 godzin zajęć socjoterapeutycznych, 2 godziny do życia w rodzinie, 6 godzin religii. W szkole podstawowej funkcjonowały 2 oddziały, było 5 uczniów. Powódka miała tu 6 godzin języka polskiego.

W arkuszu organizacyjnym planowanym na rok szkolny 2016/2017 nie planowano większych zmian. W zatwierdzonym w maju 2016r. arkuszu przewidziano w szkole podstawowej 12 uczniów, z którymi miało być prowadzone 5 godzin języka polskiego. W gimnazjum z kolei zaplanowano 13 godzin języka polskiego w 3 oddziałach. Grup wychowawczych w internacie planowano 4, łączna ilość etatów pedagogicznych wynosiła 17,23. Ostatecznie kształt arkusza zatwierdzono w sierpniu 2016r. Powódka nadal w szkole podstawowej miała 5 godzin języka polskiego, w gimnazjum natomiast – 9 godzin. Liczba oddziałów planowanych nie zmieniła się. W internacie były 2 grupy wychowawcze a łączna liczba godzin wynosiła 398.

Przed upływem trwania umowy o pracę powódka złożyła podanie o ponowne jej zatrudnienie. W rozmowie jaka odbyła się między powódką a dyrektorem placówki powódka usłyszała, iż nie może być z nią zawarta kolejna umowa o pracę. Dyrektor I. R. (1) miała szereg zastrzeżeń merytorycznych do pracy powódki. Planowała przy tym zatrudnić innego

nauczyciela języka polskiego. Powódka interweniowała u kuratora oświaty co w efekcie spowodowało, iż to w wyniku jego zalecenia pozwana zdecydowała się zatrudnić powódkę na okres kolejnego roku szkolnego. W dniu 1 września 2016r. zawarta została między stronami umowa o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2017r. Wymiar czasu pracy powódki określono na 14/18 etatu.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o:

dokumenty w postaci – akta osobowe powódki, zaświadczenie z dnia 29 lipca 2015r. k. 14, akt nadania stopnia awansu k. 15, wyciąg z protokołu k. 53-59, informacja k. 82, kopie arkuszy organizacyjnych k. 95 – 167, wykaz k. 173, umowa szkoleniowa k. 87, zeznania świadków – B. B. k. 169-170, M. C. k. 188-189 , zeznania stron Z. B. k.189-189v , I. R. k. 190-190v.

Przechodząc do analizy żądania powódki podkreślić należy co następuje:

W myśl art.10 ust. 7 ustawy 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, stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony. Dyspozycja art. 10 ust. 7 KN odnosi się zatem do nauczycieli wszystkich stopni awansu zawodowego, a więc nauczycieli stażystów, kontraktowych, mianowanych i dyplomowanych..

Przepis art.10 KN statuuje tym samym daleko idącą ochronę trwałości stosunku pracy nauczyciela stanowiąc, że zatrudnienie nauczyciela na czas określony może nastąpić jedynie wtedy, gdy taka potrzeba wynika z organizacji nauczania lub gdy chodzi o zastępstwo nieobecnego nauczyciela. W motywach uchwały Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 1994 r., I PZP 28/94 (OSNAPiUS 1994 Nr 10 poz. 160), zawarte jest stwierdzenie, że "sformułowanie tego przepisu nie powinno budzić żadnych wątpliwości. Wynika z niego wprost, że umowa o pracę na czas określony może być zawarta jedynie wtedy, gdy spełnione są przesłanki tego przepisu (...) a zawarcie z nauczycielem umowy na czas określony przy braku spełnienia przesłanek tego przepisu (brak potrzeb organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela) jest sprzeczne z omawianym przepisem i zgodnie z art. 18 § 2 Kodeksu pracy w związku z art. 98 ust. 1 Karty Nauczyciela powoduje zastosowanie odpowiednich przepisów prawa pracy".

A zatem, odnosząc powyższe do niniejszej sprawy, owe dwie okoliczności uprawniające dyrektora pozwanego ośrodka do zawarcia z powódką w dniu 1 września 2016r. umowy na czas określony musiałyby istnieć w tymże dniu.

Na podstawie ustalonego stanu faktycznego stwierdzić należy, zdaniem Sądu, iż żadna z tych przesłanek w sprawie nie zaistniała.

Bezspornym pozostawało, iż w dniu zawarcia z powódką owej umowy nie występowała przesłanka polegająca na zastępstwie nieobecnego nauczyciela. Zdaniem pozwanego występowała natomiast druga z wymienionych w art.10 ust. 7 KN przesłanek - potrzeby wynikające z organizacji nauczania.

Dyrektor ośrodka (...) szeroko opisywała na czym polegają owe potrzeby. Jak wskazywano już wyżej, sprowadzały się one do kwestii niepewności co istnienia ośrodka, możliwych wniosków radnych Powiatu o jego likwidację. W ocenie nadto pozwanej powódka nie spełniała oczekiwań jako nauczyciel. Jak podawała „chciała skompletować dobry zespół i zdecydowała, że powódka nie powinna pracować”.

W ocenie Sądu argumenty te nie potwierdzają zaistnienia przesłanki w postaci potrzeby wynikających z organizacji nauczania. Jak się wydaje, obie kwestie były kluczowe – zarówno problemy związane ze zwiększonymi kosztami utrzymania ośrodka jak i zarzuty dyrektora do powódki jako do nauczyciela. Zdaniem Sądu jednak żadna z nich nie może być skuteczną podstawą do uzasadnienia zawarcia umowy na czas określony.

Przypomnieć należy w tym miejscu definicję pojęcia „organizacji nauczania”. Otóż, w wyroku z dnia 5 września 1997 r. wydanego w sprawie I PKN 226/97 Sąd Najwyższy podał:

(...) **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". Teza ta odnosi się do sprawy dotyczącej nauczyciela mianowanego i ma pełne zastosowanie do niniejszej sprawy.

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

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

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

W przekonaniu Sądu takich okoliczności pozwana placówka nie wykazała.

Argumentacja pozwanego, która miałaby uzasadniać rodzaj zawartej z powódką umowy a która sprowadzała się w szczególności do tego, że powódka zatrudniona została na czas określony z uwagi na niepewność co do istnienia ośrodka w sytuacji kontestowania przez niektórych radnych powiatu kosztów ponoszonych w związku z funkcjonowaniem ośrodka, nie może się ostać. Tak samo ocenić należy argumenty dotyczące specyfiki pracy w takim ośrodku, trudność niektórych radnych w rozumieniu potrzeby istnienia takiej placówki na terenie powiatu oraz źródła zwiększania się kosztów utrzymania placówki.

Rozumiejąc owe okoliczności pod kątem trudności w prowadzeniu takiej placówki jak i z punktu widzenia organu założycielskiego, Sąd jest zdania, iż nie mogą one uzasadniać naruszeń uregulowań ustawy Karta Nauczyciela w zakresie art.10 ust. 7, który to przepis w sposób wyraźny i wąski określił granice, w ramach których istnieje swoboda dyrektora placówki oświatowej co do wyboru rodzaju umowy o pracę zawieranej z nauczycielem.

Wskazywana przez pozwaną niepewność nie mogła w żaden sposób wpływać na pewnego rodzaju zabezpieczenie się przed koniecznością możliwej w przyszłości decyzji o zwolnieniu nauczyciela i co za tym idzie, wypłaceniu odprawy.

W przepisie art.10 ust.7 KN chodzi bowiem o organizację nauczania i to istniejącą w dacie zawierania z nauczycielem umowy o pracę, a nie o inne względy. Tymczasem, z analizy arkuszy organizacyjnych pozwanego ośrodka z ostatnich lat, w szczególności po porównaniu arkusza na rok szkolny 2015/2016 i organizacji pracy powódki w roku kolejnym wynika, że w ośrodku nie istniała potrzeba organizacyjna nauczania, która uzasadniałaby zatrudnienie powódki z dniem 1 września 2016r. tylko na czas określony. Liczba godzin dydaktycznych powódki uległa zwiększeniu, podobnie liczba etatów nauczycieli – z 21 na 27, w roku zaś 2017/2018 – 28 etatów. Co więcej, z informacji złożonej przez pozwaną (k. 173) wynika, iż w roku szkolnym 2016/2017 na dzień 1 września 2016r. zatrudnionych było 19 nauczycieli na podstawie umowy na czas określony a 8 na czas nieokreślony. Skoro wszyscy niemal nauczyciele zatrudnienie

w pozwanej placówce rozpoczynali w tym samym czasie to także w stosunku do nich powinna istnieć niemożność zatrudnienia na czas nieokreślony. Tymczasem dyrektor ośrodka wyjaśniając owe rozbieżności wyjaśniała, że te osoby „oddawały pracy serce” i taki rodzaj umowy im się należał. Takie zróżnicowanie sytuacji nauczycieli wyraźnie neguje istnienie wskazywanej przesłanki a co za tym idzie podnoszoną przez pozwanego niemożność zatrudnienia powódki na czas nieokreślony.

W tej sytuacji, w ocenie Sądu, w pozwanym ośrodku nie zaistniały okoliczności uprawniające pozwanego pracodawcę do zawarcia w dniu 1 września 2016r. z powódką umowy na czas określony.

Powódka zatem, legitymując się w tej dacie stopniem awansu nauczyciela dyplomowanego winna była być zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

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

Oddaleniu natomiast podlegało żądanie powódki dotyczące zasądzenia na jej rzecz wyrównania wynagrodzenia za pracę będącego wynikiem potraktowania powódki w roku szkolnym 2015/2016 do celów płacowych jako nauczyciela stażysty.

W tym zakresie Sąd w pełni podziela argumentację prezentowaną przez pozwanego pracodawcę – powódka w dniu zawierania z ośrodkiem pierwszej umowy o pracę w dniu 1 września 2015 roku nie posiadała kwalifikacji do zajmowania stanowiska nauczyciela (...) Ośrodka (...), a co za tym idzie została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony i dla celów płacowych była traktowana jako nauczyciel stażysta – zgodnie z art.10 ust. 9 i 10 KN. Kwalifikacje upoważniające do zajmowania stanowiska nauczyciela w młodzieżowym ośrodku socjoterapii określało w tym okresie Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli z dnia 12.03.2009 roku. Zgodnie z § 16 tego rozporządzenia kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela w szkołach wchodzących w skład młodzieżowych ośrodków wychowawczych i młodzieżowych ośrodków socjoterapii posiada osoba, która ma kwalifikacje wymagane do zajmowania stanowiska nauczyciela w danym typie szkoły a ponadto ukończyła studia wyższe w zakresie resocjalizacji lub socjoterapii lub zakład kształcenia nauczycieli w specjalności resocjalizacja lub socjoterapia lub studia podyplomowe lub kurs kwalifikacyjny w zakresie resocjalizacji lub socjoterapii. Jak wskazywano już wyżej, powódka w dniu 15.07.2016 roku uzyskała świadectwo ukończenia studiów podyplomowych w zakresie socjoterapii zatem na dzień zawierania umowy o pracę brak było podstaw do traktowania powódki inaczej niż nauczyciela stażysty dla celów płacowych. Stanowisko to potwierdza m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.12.2012 roku sygn. akt I PK 141/12, zgodnie z którym w sytuacji powierzenia nauczycielowi nauki języka obcego pomimo braku kwalifikacji odpowiadającego hipotezie normy art. 10 ust. 9 KN powinien on w celu ustalenia wynagrodzenia być traktowany jak nauczyciel stażysta. Ponadto, jak słusznie odnosi pozwana, zgodnie z przepisem art. 39 ust 1 Karty Nauczyciela zmiana wysokości wynagrodzenia za czas trwania stosunku pracy w związku z uzyskaniem kolejnego stopnia awansu zawodowego nauczyciela następuje z pierwszym dniem roku szkolnego następującego po roku szkolnym, którym nauczycieli uzyskał wyższy stopień awansu. Roszczenie zatem powódki w tym zakresie należało oddalić.

Rozstrzygając o kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł zgodnie z § 9 ust.1pkt3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 02.10.2015 roku.

Ponadto Sąd uznał, iż zasadnym jest by orzekając o nieuiszczonych przez powódkę kosztach procesu tj. o opłacie sądowej, od uiszczenia której powódka została zwolniona w całości, zastosować możliwość jaka płynie z treści art.102 kpc. Sąd zatem odstąpił od obciążania pozwanego kosztami postępowania w sprawie - opłaty od pozwu, która wynosi kwotę 4420 zł, zatem jest to kwota zdaniem Sądu na tyle wysoka, że obciążenie pozwanego obowiązkiem jej uiszczenia w sytuacji gdy placówka boryka się z trudnościami finansowymi, byłoby dla niej zbyt dotkliwe.