

Sygn. akt IV P 73/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Ławnicy:	Walenty Staśkiewicz Krzysztof Zazuliński
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 9 listopada 2016 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **H. B.**

przeciwko **Zespołowi Szkół nr (...) im. K. B. w S.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. Oddala powództwo.

II. Zasądza od powoda **H. B.** na rzecz pozwanego **Zespołu Szkół nr (...) im. K. B. w S.** kwotę 360,00 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Walenty Staśkiewicz Krzysztof Zazuliński

SSR Karol Kwiatkowski

Sygn. akt IV P. 73/16

## UZASADNIENIE

Powód H. B. ostatecznie precyzując powództwo, w pozwie skierowanym przeciwko Zespołowi Szkół (...) w S. domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie mianowania ewentualnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pomiędzy powodem a pozwanym, poczynając od dnia 1 września 2006 roku oraz zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż w latach 2006-2015 zawierał z Centrum (...) w S. umowy o pracę na czas określony, każdorazowo w okresach od 01 września do 31 sierpnia następnego roku, na stanowisku nauczyciela mianowanego. Zdaniem powoda, w odniesieniu do jego zatrudnienia nie zachodziły okoliczności, w których przewidziane jest zawieranie z nauczycielem umowy o pracę na czas określony. Skoro co roku pozwany przygotowywał projekt arkusza organizacyjnego na kolejny rok szkolny, mimo że nie wiedział na pewno ilu nowych uczniów zgłosi się do szkół,

które zlecają mu prowadzenie nauki praktycznej, to należy stwierdzić, że co do zasady możliwe było planowanie i przewidywanie organizacji nauki na kolejne lata. Wydaje się to oczywiste w sytuacji, kiedy większość uczniów kontynuuje naukę w klasach drugich i trzecich. Potwierdzeniem powyższego jest także okoliczność zatrudniania przez pozwanego większości nauczycieli na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Co istotne nauczyciele zatrudnieni na czas nieokreślony wykonują pracę zakresowo odpowiadającą pracy powoda tj. prowadzą zajęcia praktyczne nauki zawodu w klasach pierwszych, drugich i trzecich. W tych okolicznościach nabór dokonywany co roku przez szkoły zlecające pozwanemu praktyczną naukę zawodu miał wpływ jedynie na przydział godzin lekcyjnych poszczególnym nauczycielom zatrudnianym przez pozwanego. W okresie od 2006 do 2012 roku zatrudniany był na pełen etat. Brak potrzeby (wynikającej z organizacji nauczania) zatrudniania na czas określony jest także oczywisty w sytuacji, kiedy pozwany zatrudniał w prowadzonej przez siebie placówce kolejnych nauczycieli zawodu, w okresie kiedy rzekomo z przyczyn organizacyjnych niemożliwe było zatrudnienie powoda na czas nieokreślony lub na podstawie mianowania. Co istotne powód mimo braku formalnego zatrudnienia na czas nieokreślony, kierując się sugestiami pozwanego, ukończył pedagogiczne studia magisterskie oraz zdobył kwalifikacje majstra umożliwiające mu prowadzenie zajęć praktycznych z budownictwa. Powód zdobywał przedmiotowe kwalifikacje albowiem pozwany wskazywał je jako konieczne do kontynuacji zatrudnienia bądź zmiany podstawy tego zatrudnienia.

Zgodnie z art. 10 ustawy Karta nauczyciela a także w świetle utrwalonej linii orzecznictwa zasadą jest zatrudnianie nauczycieli mianowanych na podstawie mianowania. Strony nauczycielskiego stosunku pracy nie mogą swobodnie decydować o rodzaju zawartej umowy. Ustawa Karta Nauczyciela w sposób bezwzględnie obowiązujący reguluje stosunek pracy z nauczycielem mianowanym. Zasadą jest zatrudnienie na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Gdyby to nie było możliwe, w dalszej kolejności regulacja prawna nakazuje zatrudnienie takiego nauczyciela na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze godzin. Zatrudnienie na czas określony jest możliwe tylko, gdy zachodzi potrzeba zastępstwa nieobecnego nauczyciela lub potrzeba wynikająca z organizacji nauczania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2013 roku, sygn. akt I PK 7/2013).

Zatrudnianie nauczycieli mianowanych na podstawie umowy o pracę na czas określony stanowi wyjątek od reguły. Zgodnie z ust. 7 powołanego wyżej przepisu umowę o pracę na czas określony zawiera się tylko i wyłącznie z osobą rozpoczynającą pracę w szkole, w przypadku wystąpienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela.

Co za tym idzie to na stronie pozwanej, która powołuje się na ten wyjątek ciąży obowiązek wykazania, iż była on uprawniona do zastosowania odstępstwa od normatywnej reguły i to w każdym kolejnym roku zatrudniania powoda.

Wbrew twierdzeniom pozwanego w odniesieniu do zatrudnienia powoda nie powstała żadna z przesłanek uzasadniających zawarcie z nim umowy o pracę na czas określony, w szczególności nie wystąpiła potrzeba wynikająca z organizacji nauczania, która skutkowałaby koniecznością zawarcia takiej umowy.

Wobec powyższego, zdaniem powoda, coroczne zatrudnianie powoda przez pozwanego na czas określony przez okres 10 lat miało na celu obejście prawa. Pozwany zawierał z powodem corocznie umowy na okres jednego roku szkolnego, żeby w razie definitywnego rozwiązania/zakończenia stosunku pracy powód nie miał świadomości co do roszczeń jakie mu w związku z tym przysługują. Jak wykazano powyżej nie istniała potrzeba, wynikająca z organizacji nauczania, zatrudniania przez pozwanego nauczycieli na czas określony. Co za tym idzie na gruncie art. 58 k.c. należy stwierdzić, że umowy o pracę (zawierane między powodem a pozwanym) były nieważne w zakresie postanowień określających okres zatrudnienia. W konsekwencji powód ma interes prawny w ustaleniu, że wiąże go z pozwanym umowa o pracę na czas nieokreślony.

W odpowiedzi na pozew pozwany Zespół Szkół Nr (...) w S. (jako następca prawny pierwotnego pozwanego tj. Centrum (...) w S.) domagał się oddalenia powództwa oraz zasądzenia kosztów procesu, a w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi wskazano, iż powód zatrudniony był u pozwanego jako nauczyciel i nauczał przedmiotów praktycznych również w klasach pierwszych. Nabory do nowotworzonych klas pierwszych przeprowadzane są każdego

roku przez współpracujące z pozwanym szkoły (aktualnie Zespół Szkół (...) w S. i Zespół Szkół nr (...) im. K. B. w S.). Podkreślenia wymaga, że pierwotny pozwany – Centrum (...) w S. nie prowadził rekrutacji do klas pierwszych. Jego rolą i zadaniem statutowym było prowadzenie zajęć praktycznych m.in. w klasach pierwszych w oparciu o zawarte porozumienia ze współpracującymi szkołami.

Szczegółową organizację zajęć w danym roku szkolnym u pozwanego określał arkusz organizacyjny. W chwili przygotowywania projektu arkusza na dany rok szkolny czynione są założenia m.in. co do konkretnych przedmiotów, ilości godzin nauczania, ilości nauczycieli. Na dzień przekazywania arkusza organizacyjnego do zatwierdzenia przez organ prowadzący (tj. do końca kwietnia danego roku szkolnego) nie jest wiadome czy dany przedmiot, zajęcia praktyczne w ogóle będą prowadzone. Uwarunkowane to jest bowiem ilością chętnych na dany kierunek nauczania. Szczególna sytuacja dotyczy klas pierwszych, w których nauczał powód. Nigdy nie było bowiem wiadome czy klasa zostanie utworzona. Z tego też względu każdego roku szkolnego wszystkie godziny przewidywane do nauczania w klasach pierwszych wykazywane są w arkuszu organizacyjnym jako „wakaty” i nigdy nie są przydzielane do konkretnego nauczyciela.

Stanowi to naturalną konsekwencję trwającego do końca lipca każdego roku naboru chętnych do klas pierwszych na dany kierunek. Na dzień opracowywania arkusza organizacyjnego nigdy nie jest wiadome jakie będzie zainteresowanie danym kierunkiem, czy klasa pierwsza o danym profilu będzie utworzona. W efekcie nie jest wiadome jaki przedmiot praktyczny będzie nauczany, ile będzie godzin danego przedmiotu oraz ilu nauczycieli będzie potrzebnych do prowadzenia zajęć. Dopiero więc po zakończeniu naborów we współpracujących szkołach pozwany mógł decydować o zatrudnieniu konkretnego nauczyciela. Dotyczyło to również powoda prowadzącego zajęcia praktyczne również w klasach pierwszych. Każdorazowo podyktowane to było potrzebą wynikającą z organizacji nauczania.

Każdego roku na przełomie miesiąca marca/kwietnia pozwany zawierał ze współpracującymi szkołami „wstępne umowy dotyczące przyjęcia uczniów na praktyczną naukę zawodu”. Z umów tych wynika, że zajęcia praktyczne w klasach pierwszych planowane były do prowadzenia po przeprowadzeniu naboru przez współpracującą szkołę. Każdego roku, dopiero po zakończeniu procesu rekrutacji i zgłoszeniu się odpowiedniej liczby chętnych do klas pierwszych (w których nauczał powód) i zawarciu dodatkowych porozumień ze współpracującymi szkołami na prowadzenie praktyk, możliwe było zawarcie z nauczycielem umowy o pracę na dany rok szkolny. Od ilości bowiem kandydatów do klas pierwszych zależna była ilość tworzonych klas, ilość godzin lekcyjnych, liczba przewidywanych do zatrudnienia nauczycieli. W tych okolicznościach należy stwierdzić, iż u pozwanego zachodziła szczególna potrzeba zatrudniania nauczycieli w oparciu o umowy o pracę na czas określony wynikająca z potrzeb wynikających z organizacji nauczania.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

H. B. posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego (dowód: akt nadania stopnia awansu zawodowego k. 22/A akt osobowych). Ukończył studia wyższe i posiada tytuł magistra pedagogiki resocjalizacyjnej (dowód: dyplom ukończenia studiów wyższych k. 33/A akt osobowych). Uzyskał prawo używania tytułu mechanika o specjalności obróbka skrawaniem (dowód: świadectwo dojrzałości technikum zawodowego k. 5-/A akt osobowych). Przeszedł przeszkolenie spawalnicze (dowód: książka spawacza k. 17/A akt osobowych) oraz uzyskał tytuł mistrza w zawodzie murarz (dowód: dyplom mistrzowski k. 39/A akt osobowych).

W latach 2006-2015 zawierał z Centrum (...) w S. umowy o pracę na czas określony, każdorazowo w okresach od 01 września do 31 sierpnia następnego roku, na stanowisku nauczyciela mianowanego, w wymiarze czasu pracy:

- 22/22 godziny etatu (w okresie od 01.09.2006r. do 31.08.2007r. ),
- 22/22 godziny etatu (w okresie od 01.09.2007r. do 31.08.2008r.),
- 22/22 godziny etatu (w okresie od 01.09.2008r. do 31.08.2009r.),

- 22/22 godziny etatu (w okresie od 01.09.2009r. do 31.08.2010r.),
- 22/22 godziny etatu (w okresie od 01.09.2010r. do 31.08.2011r.),
- 22/22 godziny etatu (w okresie od 01.09.2011r. do 31.08.2012r.),
- 11/22 godzin etatu (w okresie od 01.09.2012r. do 31.08.2013r.),
- 14/22 godzin etatu (w okresie od 01.09.2013r. do 31.08.2014r.),
- 10/22 godzin etatu (w okresie od 01.09.2014r. do 31.08.2015r.),
- 13/22 godzin etatu (w okresie od 01.09.2015r. do 31.08.2016r.)

(dowód: umowy o pracę z dn. 1.09.2006., z dn. 3.09.2007r., z dn. 1.09.2008r., z dn. 1.09.2009r., z dn. 1.09.2010r., z dn. 1.09.2011r., z dn. 3.09.2012r., z dn. 2.09.2013r., z dn. 1.09.2014r., z dn. 1.09.2015r., k. 38, 42, 45, 48, 51, 52, 54, 60, 62, 64 części B akt osobowych).

Powód nauczał przedmiotów praktycznych m.in. w klasach pierwszych. Nabory do nowotworzonych klas pierwszych przeprowadzane były każdego roku przez współpracujące z pozwanym szkoły ( Zespół Szkół (...) w S. i Zespół Szkół nr (...) im. K. B. w S.) w oparciu o zawarte porozumienia (dowód: wstępne umowy, k. 69-110). Centrum (...) w S. nie prowadziło rekrutacji do klas pierwszych (dowód; statut (...) w S. , k. 46-68, zeznania świadka M. J. na rozprawie w dniu 26.09.2016r. k. 151v-152).

Wobec zmniejszającego się na przestrzeni lat zainteresowania kierunkami mechanicznymi, dyrektor (...) nie mógł w sposób długofalowy planować zatrudniania nauczycieli uczących przedmiotów mechanicznych. Stąd też w jego ocenie zaistniała potrzeba wynikająca z organizacji nauczania do zawierania z powodem umów na czas określony. Ponadto do 2012 r. powód posiadał jedynie kwalifikacje do nauczania przedmiotów mechanicznych i nie było możliwości zapewnienia etatu przy uwzględnieniu przedmiotów z zakresu budownictwa. W chwili zawarcia umowy o pracę w 2006 r. (i w kolejnych latach) pozwany miał możliwość zapewnienia zatrudnienia jedynie w danym roku szkolnym. Stąd zasadne było zawieranie umów na czas określony (dowód: zeznania świadka M. J. na rozprawie w dniu 26.09.2016r. k. 151v-152).

.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Stosownie do treści art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Wprawdzie pojęcie interesu prawnego nie zostało zdefiniowane przez ustawodawcę, niemniej jednak na gruncie orzecznictwa ugruntował się pogląd, iż interes prawny w ustaleniu występuje zawsze, gdy istnieje swoista niepewność, co do stanu prawnego lub prawa. Interes prawny zachodzi bowiem wówczas, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Powództwo o ustalenie nie może służyć uzyskaniu dowodów niezbędnych do realizacji konkretnych roszczeń bądź ustalenia stanu prawnego dla takiej realizacji.

W opinii Sądu w niniejszej sprawie powód wykazał, iż istnieje interes prawny w ustaleniu, iż w okresie od dnia 1 września 2006r. istniał pomiędzy nim, a pozwanym nauczycielski stosunek pracy na podstawie mianowania lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, albowiem ustalenie takie ma wpływ na ciągłość jego zatrudnienia w następcy prawnym pierwotnego pozwanego – Zespole Szkół Nr (...) w S..

Istotą sporu jest ustalenie, czy w pozwanej szkole istniały warunki do zatrudnienia powoda w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony lub na podstawie mianowania. Powód pozostawał bowiem zatrudniony na podstawie kolejnych

umów o pracę zawieranych na czas określony w latach 2006-2015, każdorazowo w okresach od 01 września do 31 sierpnia następnego roku. Jego zatrudnienie następowało zatem na zasadach określonych w art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2016r. poz. 1379). Zgodnie z tym przepisem, 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.

Centrum (...) w S. było publiczną placówką oświatowo- wychowawczą. Celem działalności Centrum jest realizowanie zadań z zakresu przygotowania praktycznego młodzieży i dorosłych, wynikających z podstaw programowych dla poszczególnych zawodów w zakresie nauczania zajęć praktycznych, a także innych zadań zleconych przez szkoły i organ prowadzący oraz inne jednostki i podmioty gospodarcze (§6 ust.1 Statutu).

W Centrum zatrudnia się m.in. nauczycieli. Zgodnie z §25 ust. 3 Statutu zasady zatrudniania nauczycieli określają odrębne przepisy. Zasady zatrudniania nauczycieli zostały uregulowane wyczerpująco w Kartce Nauczyciela. Przepis art. 91 c ust. 1 tej ustawy jedynie w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, odsyła do przepisów Kodeksu pracy.

Do zadań statutowych pozwanego należy m.in. organizowanie zajęć praktycznych dla uczniów i słuchaczy szkół zawodowych oraz organizowanie praktyk zawodowych (§6 ust.2 Statutu).

W myśl §19 ust. 1 Statutu szczegółową organizację zajęć w danym roku szkolnym określa arkusz organizacyjny po zasięgnięciu opinii Rady Pedagogicznej.

/por. §1, §6, §19, §25 Statutu (...), k. 47-110/

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 24.09.2012r. (I PK 106/12), wyjątek dopuszczający zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony uregulowany został w art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.), nie może być interpretowany rozszerzająco. Jednak przepis nie stawia bariery czasu dla jego zastosowania; nie wskazuje też, że zawsze ma to być jednak przyczyna. W myśl tego przepisu jest to prawnie możliwe tylko wówczas, gdy zachodzi potrzeba zastępstwa nieobecnego nauczyciela lub potrzeba wynikająca z organizacji nauczania. Zasadniczo zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy jest to konieczne w świetle wynikających z tego przepisu przesłanek, a nie jednej przesłanki. Ad casum były to kwestie natury organizacyjnej i powiązana z tym konieczność zastępstwa pracownika.

Potrzeby wynikające z organizacji nauczania, które uzasadniają zatrudnienie nauczyciela na czas określony, mogą być spowodowane szczególnym charakterem prowadzonej działalności przez szkołę, w której występuje niepewność co do czasu prowadzenia określonej działalności, np. liczby uczniów (wyrok Sądu Najwyższego z 4 września 2007 r., I PK 104/07, wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1998 r., I PKN 499/98, OSNP 2000 nr 3, poz. 105, post. Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2014r. , II PK 245/13).

Z kolei, z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2006r. (II PK 4/06) wynika, iż warunki zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony w rozumieniu art. 10 ust. 5 pkt 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) w brzmieniu ustalonym ustawą z dnia 15 lipca 2004 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 179, poz. 1845) nie występują, jeżeli z oceny konkretnej sytuacji wynika, że możliwość zapewnienia takiego zatrudnienia istnieje tylko w danym roku szkolnym, a szkoła nie planuje zajęć pozwalających na to w kolejnym roku.

Niewątpliwie, w ocenie Sądu, w Centrum (...) w S. na przestrzeni lat zmniejszyło się zainteresowanie kierunkami mechanicznymi, do nauczania których powód miał uprawnienia. Niepewność zatrudnienia towarzyszyła jednocześnie powodowi od początku zatrudnienia. Jak bowiem zeznał przesłuchany w charakterze strony (por. protokół skrócony rozprawy z dnia 9 listopada 2016r., czas: 00:13: 36 – 00:54:23, k. 171V-172), „Dyrektor mówił mi, że mam podnosić

kwalifikacje, bo nie wiadomo, co będzie za rok, dlatego umowa była taka, jaka była”, oraz: „Były problemy z naborami do branży metalowej, bo się sypało”.

Powyższa ocena wynika również z zeznań ówczesnego dyrektora (...) w S. M. J., który podał, iż ze względu na spadek zainteresowania uczniów nauką w szkole zawodowej zmniejszyły się godziny w (...) i że sugerował powodowi uzupełnienie kwalifikacji w zakresie zawodów budowlanych. Dyrektor (...) przypomniał, iż placówka nie prowadziła nigdy naboru, a przyjmowała uczniów kierowanych z zewnątrz przez szkoły na podstawie umów wstępnych. Dlatego też godziny dla klas pierwszych zawsze w arkuszu organizacyjnym były wpisane jako wakaty i dopiero z początkiem roku szkolnego przydzielano je nauczycielom (por. zeznania k. 151v-152).

Wobec powyższego, zdaniem Sądu, (...) w S. rzeczywiście nie mogło w sposób długofalowy planować zatrudniania nauczycieli nauczających przedmiotów mechanicznych. Stąd też prawidłowo oceniło, iż zaistniała potrzeba wynikająca z organizacji nauczania do zawierania z powodem umów na czas określony.

Dodać należy, iż opisana sytuacja nie dotyczyła jedynie powoda, a (...) zatrudniało również innych nauczycieli na podstawie umów o pracę na czas określony (por. zestawienie k. 125-127, dołączone akta osobowe nauczycieli CKP). Z zestawienia tego wynika, iż w roku szkolnym 2010/2011 i 2011/2012 liczby godzin zajęć dydaktycznych związanych kierunkami budowlanymi pozwoliły zatrudnić dwie osoby na czas nieokreślony (chodzi o nauczycieli Z. S. i A. K.)

Natomiast do 2012 r. powód posiadał jedynie kwalifikacje do nauczania przedmiotów mechanicznych i nie było możliwości zapewnienia etatu przy uwzględnieniu przedmiotów z zakresu budownictwa (por. zeznania świadka M. J., j.w.).

Wskazać również należy, iż potrzeba zatrudnienia powoda i innych nauczycieli na podstawie umowy na czas określony wynikała również z faktu, że w przypadku tworzenia kilku grup odbywających praktyki nakładały się na siebie godziny tożsamych zajęć prowadzonych przez poszczególnych nauczycieli. Niemożliwe bowiem było aby powód nauczał w kilku grupach jednocześnie w tych samych godzinach (por. zeznania świadka M. J. j.w.).

W chwili zawarcia umowy o pracę w 2006 r. (jak również w kolejnych latach) pozwany miał możliwość zapewnienia zatrudnienia jedynie w danym roku szkolnym. Stąd zasadne było zawieranie umów na czas określony.

Ponadto w przypadku nauczycieli P. C. i T. J. (1) potrzeba ich zatrudnienia wynikała z konieczności zapewnienia obsady na prowadzonych przez (...) kursach zawodowych dla dorosłych. Zarówno P.C., jak i T. J. z racji posiadanego wykształcenia posiadali kwalifikacje do nauczania na kwalifikacyjnych kursach zawodowych. Powód nie posiadał takich kwalifikacji (por. wyjaśnienia pozwanego k. 163).

Pojęcie „organizacja nauczania” zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem Sądu Najwyższego, należy odnosić do zasad funkcjonowania szkoły (liczby klas, rodzaju przedmiotów, liczby godzin lekcyjnych, liczby etatów, czasu nauczania poszczególnych przedmiotów, zmienowości pracy szkoły), a nie do wykształcenia, czy umiejętności nauczyciela (wyrok z dnia 5 września 1997 r., I PKN 226/97, OSNAPiUS 1998 Nr 11, poz. 328). Warunki organizacji nauczania, umożliwiające zawarcie z nauczycielem umowy terminowej, nie dotyczą w zasadzie organizacji szkoły, czyli między innymi, konieczności zapewnienia pełnego wymiaru czasu pracy nauczycielom mianowanym oraz rezerwacji możliwości takiego zatrudnienia nauczycielom pełniącym funkcje i przebywającym na urloпах, lecz odnoszą się przykładowo do ograniczonego wymiaru godzin nauczania określonego przedmiotu (wyrok z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 487/97, OSNAPiUS 1999, Nr 1, poz. 6). Potrzeby wynikające z organizacji nauczania (uzasadniające zatrudnienie nauczyciela na czas określony) mogą być spowodowane szczególnym charakterem prowadzonej działalności przez szkołę, w której występuje niepewność co do czasu prowadzenia określonej działalności, liczby uczniów, uzyskania zgody podmiotów zewnętrznych itp. Przykładem takiej sytuacji jest stan faktyczny, który był przedmiotem oceny w wyroku z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 499/98, (OSNAPiUS 2000, Nr 3, poz. 105). Sąd Najwyższy stwierdził w nim, że wprowadzenie w młodzieżowym domu kultury eksperymentalnych zajęć z edukacji ekologicznej, których kontynuowanie w następnych latach szkolnych zależy od zgłoszenia się odpowiedniej liczby uczniów i zgody kuratora oświaty, uzasadnia zatrudnienie nauczyciela-instruktora na podstawie terminowych umów o pracę w związku z

potrzebą wynikającą z organizacji nauczania. W stanie faktycznym tej sprawy, uruchomienie zajęć w każdym kolejnym roku szkolnym zależało od uprzedniego spełnienia szeregu warunków. Było to zgłoszenie się odpowiedniej liczby chętnej młodzieży, a poza tym posiadanie odpowiedniego (wynajmowanego) lokalu oraz dysponowanie zgodą kuratora oświaty, przyznającego stosowne środki finansowe. Spełnienie tych warunków było niepewne w każdym kolejnym roku i dlatego uzasadnione było zatrudnienie nauczyciela prowadzącego takie zajęcia na podstawie umowy terminowej.

W rozpoznawanej sprawie występował podobny stan faktyczny i występowała rokrocznie niepewność co do kontynuowania zajęć prowadzonych przez powoda. Liczba uczniów klas pierwszych w (...) w S. od 2006 r. systematycznie spadała w klasach o profilu mechanicznym (por. zestawienie k. 165), jak również od 2012 r. powód pracował w obniżonym wymiarze etatu - co w sposób oczywisty świadczy, że występowała niepewność co do kontynuowania zajęć prowadzonych przez powoda. Nie można również przeoczyć faktu, iż rokrocznie (...) w S. podpisywała umowy wstępne ze szkołami, których uczniowie mieli odbywać praktyki zawodowe w pozwanej placówce.

Prowadzi to, w ocenie Sądu, do wniosku, że w Centrum (...) w S. występowały potrzeby wynikające z organizacji nauczania uzasadniające zatrudnienie powoda na podstawie terminowej umowy o pracę i takie zatrudnienie było dopuszczalne. Nie istniały bowiem warunki do zatrudnienia powoda w spornym okresie w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony – co warunkuje również nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem na podstawie mianowania (art. 10 ust. 5 ustawy – Karta Nauczyciela).

Wobec powyższego Sąd powództwo oddalił (pkt I sentencji wyroku).

***W przedmiocie kosztów procesu orzeczono na zasadzie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. Ponieważ powód przegrał proces w całości, jest zobowiązany zwrócić pozwanemu koszty zastępstwa prawnego, wysokość których ustalono na podstawie § 9 ust. 1pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) i zasądzono z tego tytułu od powoda H. B. na rzecz Zespołu Szkół Nr (...) w S. kwotę 360,00 złotych (punkt II sentencji wyroku).***

SSR Karol Kwiatkowski