

Sygn. akt VI P 475/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2015r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Katarzyna Brzozowska

Ławnicy: Alicja Chorzelska-Pytlak, Bogusław Mardyla

Protokolant: sekr. sądowy Mirosława Marszałek

po rozpoznaniu w dniu 17.09.2015r. w Gdańsku

na rozprawie

sprawy z powództwa Ł. D.

przeciwko Zespołowi (...) w G.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, dopuszczenie do pracy

I. ustala, że powoda Ł. D. i pozwany Zespół (...) w G. łączy stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 2013r.;

II. nakazuje pozwanemu dopuszczenie powoda do pracy;

III. nakazuje pobrać od pozwanego Zespołu (...) w G. na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego(...)w G.) kwotę 2.938 zł (dwa tysiące dziewięćset trzydzieści osiem złotych) tytułem opłaty stosunkowej od pozwu w sprawie;

IV. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 475/14

UZASADNIENIE

Powód Ł. D. pozwem skierowanym przeciwko Zespołowi (...) w G. wniósł o ustalenie, że powoda i pozwanego łączy stosunek pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony od dnia 1 września 2013r. oraz o dopuszczenie powoda do pracy.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód Ł. D. jest nauczycielem nauczania początkowego – nauczycielem kontraktowym.

(dowód: kopia nadania stopnia awansu zawodowego k.15A akt osobowych powoda)

W arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2012/2013 przewidziano utworzenie w pozwanym Zespole (...) w G. oddziałów w zakresie klas 0-3:

- 0A - nauczyciel B. P.
- 0B - nauczyciel E. Ż.,
- 1A - nauczyciel B. F.,
- 1B - nauczyciel E. Ż. (I. N.)
- 1C - nauczyciel J. K.,
- 2 A - nauczyciel M. S.,
- 2B - nauczyciel W. G.,
- 3 A - nauczyciel D. O.,
- 3 B - nauczyciel A. S..

(dowód: arkusz organizacyjny na rok szkolny 2012/2013 k.155)

B. P. zatrudniona jest w pozwanym zespole (...) na czas nieokreślony jako nauczyciel oddziału "o" od 01.09.1997r. Wcześniej od 01.09.1996r. zatrudniona była na podstawie umowy o pracę na czas określony. W okresie od 01.09.2007r. do 31.08.2008r. B. P. zatrudniona była jako nauczyciel terapii pedagogicznej.

W roku szkolnym 2012/2013 B. P. korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia. W jej zastępstwie zatrudniona została A. G..

(dowód: umowa o pracę i aneksy k.160, k.163, k.161-162,

umowa o pracę k.158-159)

J. K. zatrudniona jest w pozwanym zespole szkół na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela matematyki. Posiada ona również kwalifikacje do nauczania w zakresie nauczania początkowego.

(dowód: zeznania świadka P. S. k.132, k.134,

kopia umowy o pracę k.164-165)

W dniu 28.08.2012r. J. K. zwróciła się o zmniejszenie wymiaru zatrudnienia do 9/18 od dnia 01.09.2012r. Pracodawca wyraził na to zgodę na okres od 01.09.2012r. do 31.08.2013r.

(dowód: kopia wniosku k.169,

kopia aneksu k.168)

W dniu 03.09.2012r. powód i pozwany podpisali umowę o pracę na czas określony od dnia 01.09.2013r. do 31.08.2013r. Powód zatrudniony został na stanowisku nauczyciela nauczania wczesnoszkolnego w wymiarze 18/18 godzin tygodniowo, przy czym swoje obowiązki miał wykonywać w Szkole (...) w G..

(dowód: umowa o pracę k. 1B akt osobowych powoda)

W roku szkolnym 2013/2014 utworzone zostały oddziały:

- 0A - nauczyciel A. G.,
- 0B nauczyciel E. Ż.,
- 1A - nauczyciel A. S.,
- 1B - nauczyciel D. O.,
- 2A - nauczyciel I. N.,
- 2B - nauczyciel B. F.,
- 2C - nauczyciel B. P.,
- 3A - nauczyciel M. S.,
- 3B - nauczyciel W. G..

(dowód: arkusz organizacyjny k.155)

W dniu 20.05.2013r. J. K. wniosła o zatrudnienie w wymiarze 9/18 w roku szkolnym 2013/2014r. Od dnia 01.09.2013r. do 31.08.2014r. została zatrudniona w wymiarze 0/18 w Gimnazjum (...)

(dowód: kopia wniosku k.167,

aneks k.166)

W dniu 30.08.2013r. pozwany zawarł z A. G. (nauczycielem kontraktowym) umowę o pracę na czas określony od dnia 01.09.2013r. do 31.08.2014r. A. G. zatrudniona została na stanowisku nauczyciela oddziału przedszkolnego "o".

(dowód: umowa k.156-157)

W dniu 30.08.2013r. pracodawca wydał powodowi świadectwo pracy, w którym wskazano, że stosunek pracy ustał z dniem 31.08.2013r. - z upływem okresu, na jaki umowa o pracę została zawarta – art.30§1 pkt 4 k.p.

(dowód: świadectwo pracy k.1C akt osobowych powoda)

W dniu 12 lutego 2014r. powód zwrócił się do pozwanego o dopuszczenie do pracy.

(dowód: odpis pisma k.5)

W dniu 20 lutego 2014r. pozwany wskazał, że strony łączyła umowa o pracę na czas określony, której termin obowiązywania zakończył się dnia 31 sierpnia 2013r.

(dowód: odpis pisma k.6)

W roku szkolnym 2014/2015 klasa (...) została rozwiązana z uwagi na zmniejszenie liczby uczniów. B. P. korzystała w tym roku szkolnym ze zwolnień lekarskich i urlopu macierzyńskiego.

(dowód: zeznania H. D. k.151, k.153)

W dniu 2 czerwca 2015r. powód skierował do pozwanego pismo z wnioskiem o dopuszczenie do pracy na stanowisku wychowawcy edukacji wczesnoszkolnej lub wychowawcy świetlicy.

(dowód: odpis pisma k.149)

Pozwany w piśmie z dnia 24 czerwca 2015r. podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko.

(dowód: odpis pisma k.150)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlega uwzględnieniu.

Okoliczności faktyczne w sprawie Sąd ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w toku postępowania, a także w oparciu o zeznania świadka P.S. oraz zeznania strony pozwanej.

Zeznaniom świadka P. S. Sąd zasadniczo przyznał walor wiarygodności, bowiem odzwierciedlają one wiedzę świadka. W przypadku niepewności co do pewnych okoliczności świadek sygnalizuje to wyraźnie. Wskazuje to na brak tendencji do uzupełniania luk pamięci i fantazjowania. Okoliczność, że świadek nie pamięta pewnych szczegółów, nie obniża wiarygodności zeznań świadka, jest to bowiem usprawiedliwione odstępem czasowym pomiędzy datą zatrudnienia powoda a datą składania zeznań. Treść zeznań świadka znajduje częściowe odzwierciedlenie w dokumentach zgromadzonych w sprawie (np. w odniesieniu do kwestii związanych z koniecznością zapewnienia nauczyciela nauczania początkowego wobec wniosku J. K. o zmianę wymiaru czasu pracy). Częściowo relacja świadka jest zbieżna z zeznaniami H. D., zwłaszcza w zakresie liczebności uczniów w klasach. Natomiast w zakresie stwierdzeń, że istniały podstawy do zatrudnienia powoda na podstawie umowy na czas określony, zeznania te niewątpliwie odzwierciedlają przekonanie świadka, jednakże nie mogą stanowić podstawy ustaleń faktycznych, bowiem nie odnoszą się sfery faktów, a do sfery ocen.

Zeznaniom H. D. Sąd przyznał walor wiarygodności. Treść zeznań dyrektora pozwanego jest logiczna w odniesieniu do relacji okoliczności faktycznych. Nadto korelują one w znacznej części z zeznaniami świadka P.S. oraz dokumentami w sprawie.

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w toku postępowania. Treść i autentyczność dokumentów nie budziły wątpliwości w toku postępowania, nie były także kwestionowane przez strony. Również i Sąd nie znalazł podstaw do podważania autentyczności i treści dokumentów, zatem zostały one uznane za wiarygodne w rozumieniu art.245 k.p.c.

Powód domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony oraz dopuszczenia do pracy.

Rozważając tę kwestię w pierwszej kolejności zbadać należy podstawę zatrudnienia powoda. Nie może budzić wątpliwości, iż powód posiada stopień awansu zawodowego: nauczyciel kontraktowy. Podstawą zatrudnienia nauczyciela kontraktowego jest umowa o pracę na czas nieokreślony. Art.10 ust.4 Karty Nauczyciela wskazuje bowiem, że stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem ust. 7. Zasadą jest więc zatrudnienie nauczyciela kontraktowego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a jedynie wyjątkowo – na podstawie umowy o pracę na czas określony. Zatrudnienie nauczyciela kontraktowego na podstawie umowy o pracę na czas określony jest możliwe jedynie w przypadku wystąpienia okoliczności objętych hipotezą art.10 ust.1 Karty Nauczyciela. Przepis ten 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.

Nie może budzić wątpliwości, iż w przypadku powoda zatrudnienie nie nastąpiło na zastępstwo nieobecnego nauczyciela. Okoliczność taka nie wynika ani z podpisanej umowy o pracę, ani z zeznań świadka P. S., ani z zeznań dyrektora pozwanego H. D.. Zawarcie z powodem umowy o pracę na czas określony nastąpić miało – jak wywodzi strona pozwana – z uwagi na potrzebę wynikającą z organizacji nauczania.

Rozważenia wymaga zatem, czy taka potrzeba w istocie wystąpiła. Nie może budzić wątpliwości, że w roku szkolnym 2012/2013 w pozwanej szkole utworzone zostały trzy oddziały klas pierwszych. Trzeci oddział (...) miał być pierwotnie, w założeniu, nauczany przez J. K. – nauczycielkę zatrudnioną na podstawie mianowania. Zatem w odniesieniu do tego nauczyciela nie istniały przesłanki wskazujące na czasowe zatrudnienie. Strona pozwana wywodzi, że klasa (...) była mało liczna, została utworzona „warunkowo”, zaś następnie została rozwiązana (z uwagi na odpływ uczniów). Okoliczność ta, w ocenie pozwanego, miałaby wskazywać na wystąpienie okoliczności wskazanej w art.10 ust.7 Karty Nauczyciela. Ze stanowiskiem tym nie sposób się zgodzić. W pierwszej kolejności zauważyć trzeba, iż nigdy nie ma gwarancji, że nie nastąpi (z różnych) przyczyn zmniejszenie liczby uczniów oddziału, skutkujące koniecznością jego rozwiązania. Jeśliby podzielić tok rozumowania pozwanego, wówczas nauczyciele zatrudniani byłiby wyłącznie na okres 1 roku szkolnego, bowiem każdorazowo istniałaby możliwość, że z uwagi na zmniejszenie liczby uczniów nastąpi rozwiązanie danego oddziału. Takim wywodom przeczy zaś całość konstrukcji zatrudnienia nauczycieli, poddanego szczególnemu reżimowi Karty Nauczyciela. Co więcej, przypomnieć w tym miejscu wypada, że zasadniczą formą zatrudnienia nauczycieli jest zatrudnienie na czas nieokreślony (czy to na podstawie mianowania, czy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony). Co więcej, w roku szkolnym 2013/2014 nauczanie w klasie (...) (w której wcześniej nauczał powód) objęła B. P. – nauczycielka zatrudniona na czas nieokreślony. Zatem „warunkowe” istnienie klasy nie stało na przeszkodzie nauczaniu w niej przez nauczyciela zatrudnionego na czas nieokreślony. Zwraca uwagę sekwencja wydarzeń w pozwanej szkole: B. P. korzystała w roku szkolnym 2012/2013 z urlopu dla poratowania zdrowia, zaś na zastępstwo zatrudniona została A. G.. Od dnia 01.09.2013r. B. P. rozpoczęła nauczanie w klasie, w której wcześniej nauczał powód, zaś A. G., która była zatrudniona na zastępstwo za B. P., nadal pozostawała w zatrudnieniu. Logiczna i przejrzysta sekwencja działań powinna wyglądać następująco: powód kontynuuje nauczanie w klasie (...), B. P. naucza w oddziale O – jak do tej pory, zaś A. G. kończy zatrudnienie u pozwanego z uwagi na powrót do pracy nauczyciela, którego zastępowała. Również i dalsze zdarzenia przeczą tezie pozwanego o wystąpieniu okoliczności dających podstawę do zatrudnienia powoda na czas określony. Klasę, w której nauczał powód, „objęła” B. P. (zatrudniona na czas nieokreślony). Zatem możliwość likwidacji tego oddziału nie stała na przeszkodzie zatrudnieniu nauczyciela na czas nieokreślony. Co więcej, jak wynika z zeznań H. D., A. G. została następnie zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Likwidacja oddziału, w którym wcześniej nauczał powód, nie spowodowała rozwiązania stosunku pracy. B. P. korzystała bowiem ze zwolnień lekarskich i urlopu macierzyńskiego. W przypadku jednakże obecności w pracy, jak podała H. D., wystąpiłaby konieczność wypowiedzenia A. G. umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Analiza wszystkich tych okoliczności prowadzić musi do wniosku, że nie zaistniały okoliczności objęte hipotezą art.10ust.7 Karty Nauczyciela, dające podstawę do zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Nadto podkreślenia wymaga, że przepis art.10 ust.7 Karty Nauczyciela mówi o potrzebie wynikającej z organizacji nauczania. W tym wyjątkowym przepisie chodzi o organizację nauczania, a nie organizację szkoły. Dotyczy on więc np. przypadków ograniczonego wymiaru godzin nauczania określonego przedmiotu - w całym roku lub jego części (por. wyrok SN z dnia 19 stycznia 1998r., I PKN 487/97, OSNP 1999, nr 1, poz.6). Zatem i z tego względu nie można uznać, by istniały w odniesieniu do zatrudnienia powoda przesłanki określone w art.10 ust.7 Karty Nauczyciela.

Stwierdzić należy, iż zawarcie umowy o pracę na czas określony niezgodnie z przesłankami określonym w art.10 ust.7 Karty Nauczyciela powoduje nawiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony (por. posiłkowo uchwałę SN z dnia 14 czerwca 1994r., I PZP 28/94, OSNAPiUS 1994, nr 10, poz.160, uzasadnienie uchwały SN z dnia 4 października 2013r., I PZP 3/13, LEX nr 1402593).

W tych warunkach, stwierdzić należy, iż strony łączył stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Powód wniósł o ustalenie, że strony łączy stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Jest to roszczenie o ustalenie w rozumieniu art.189 k.p.c.

Zgodnie z art. 189 k.p.c. ,powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Przepis art. 189 k.p.c., wbrew jego umiejscowieniu, stanowi przepis prawa

materialnego, a nie procesowego, z tej przyczyny, że ustanowione w nim zostało roszczenie. Określa on dwie przesłanki powództwa „o ustalenie”, a mianowicie: 1) interes prawny powoda w ustaleniu 2) stosunku prawnego lub prawa (nie zaś okoliczności faktycznych). Podstawową przesłanką powództwa o ustalenie, jest wykazanie interesu prawnego w ustaleniu prawa lub stosunku prawnego. Interes, o którym mowa w art. 189 k.p.c. musi być interesem "prawnym", czyli powinien dotyczyć szeroko rozumianych praw i obowiązków jednostki. Z oczywistych względów musi być też zgodny z prawem, zasadami współżycia społecznego i celem procesu cywilnego (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 22 listopada 2006 r. w sprawie IV CKN 1519/00, LEX nr 78333).

Podstawową przesłanką powództwa o ustalenie jest istnienie interesu prawnego w tymże ustaleniu. Interes prawny, w znaczeniu użytym w art. 189 k.p.c., należy rozumieć jako istniejącą po stronie podmiotu dochodzącego ochrony potrzebę wprowadzenia jasności i pewności prawnej wyznaczonej konkretnym stosunkiem cywilnoprawnym, zagrożonej lub naruszonej już przez pozwanego. Musi to być sprecyzowana potrzeba prawna powoda, wymagająca zaspokojenia w ściśle określonym czasie, tj. co najmniej w dacie wyrokowania (por. art. 316 § 1 in principio k.p.c.) i w zasadzie w jedynej możliwej - w konkretnym przypadku - formie samoistnego, wyczerpującego się powagą rzeczy osądzonej, orzeczenia ustalającego, a nie innego powództwa i wyroku (por. wyrok SA w Poznaniu z 03.12.2009r., I ACa 816/09, LEX nr 628219).

W przedmiotowej sprawie występuje interes prawny w ustaleniu, bowiem chodzi o usunięcie stanu niepewności prawnej. Kwestia ustalenia istnienia stosunku pracy wywiera skutki w różnych sferach prawnych; zarówno w stosunkach zatrudnienia, jak i w stosunkach z zakresu ubezpieczeń społecznych. Nadto o istnieniu interesu prawnego przy roszczeniu o ustalenie istnienia stosunku pracy przesądził ustawodawca konstruując art.476 k.p.c. i jako jedną ze spraw z zakresu prawa pracy wskazując sprawę o ustalenie istnienia stosunku pracy. W tych warunkach nie może budzić istnienie interesu prawnego w ustaleniu.

Nadto godzi się zauważyć, iż w wypadku zawarcia z nauczycielem kontraktowej umowy o pracę na czas określony przy braku ustawowych przesłanek z art.10 ust.7 Karty 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. (por. uchwałę SN z dnia 4 października 2013r., I PZP 3/13, LEX 1402593). Taka sytuacja występuje w sprawie niniejszej. Żadna bowiem ze stron nie złożyła oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Nie może stanowić oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wydanie świadectwa pracy. Świadectwo pracy jest oświadczeniem wiedzy, a nie oświadczeniem woli. Stwierdzić należy, iż obowiązek wystawienia przez pracodawcę świadectwa pracy, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, w tym w związku z upływem czasu, na jaki była zawarta umowa o pracę, ma charakter wyłącznie techniczny. Wynika to z tego, że świadectwo pracy jest wprawdzie bardzo istotnym dla pracownika dokumentem, ale zawiera jedynie oświadczenie wiedzy, nie zawiera natomiast oświadczeń woli (por. np. wyrok SN z 7 czerwca 1994r., I PRN 29/94, OSNP 1994, nr 12, poz.189). Świadectwo pracy nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia (por. wyrok SN z 2 czerwca 2006r., I PK 250/05, OSNP 2007, nr 11-12, poz. 156). Wydanie świadectwa pracy nie może być uznane za przejaw woli pracodawcy rozwiązania umowy o pracę, tym bardziej jeżeli wydanie to jest skutkiem błędnego przekonania o upływie czasu na jaki była zawarta umowa terminowa (por. uzasadnienie uchwały SN z dnia 4 października 2013r., I PZP 3/13, LEX 1402593). Samo wydanie świadectwa pracy nie prowadzi do ustania stosunku pracy, a strona pozwana nie dokonała żadnej czynności prawnej (nie złożyła oświadczenia woli) prowadzącej do ustania stosunku pracy, bezpodstawnie uznając, że rozwiązała się terminowa umowa o pracę (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 7 lipca 2000r., I PKN 721/99, OSNP 2002, nr 2, poz.37). Nadto należy mieć na względzie, iż pracodawca przeświadczony o rozwiązaniu umowy o pracę z upływem okresu, na jaki została zawarta nie mógł powziąć zamiaru jej rozwiązania (por. uzasadnienie wyroku SN z 13 stycznia 2005r., II PK 113/04, OSNP 2005, nr16, poz.244). Nie jest zdarzeniem powodującym ustanie stosunku pracy przekonanie pracodawcy, że stosunek pracy rozwiązał się z upływem okresu, na jaki był zawarty (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 4 października 1994r., I PRN 72/94, OSNP 1995, nr 4, poz. 47).

Z tych względów, na podstawie art.189 k.p.c. w zw. z art.10 ust.4 Karty Nauczyciela i art.10 ust.7 a contrario Karty Nauczyciela, Sąd orzekł jak w pkt I. wyroku.

Konsekwencją ustalenia, że strony łączy stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jest rozstrzygnięcie w zakresie roszczenia o dopuszczenie do pracy. W sytuacji, gdy stosunek pracy nie został rozwiązany przez żadną ze stron, ale pracodawca nie wywiązuje się ze swojego obowiązku dopuszczenia pracownika do pracy, to pracownikowi przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy, a nie o przywrócenie do pracy (por. wyrok SN z dnia 11 września 2011r., II PK 36/11).

Z tych względów, na podstawie art.22 k.p. w zw. z art.91c Karty Nauczyciela, Sąd orzekł jak w pkt II. wyroku

Sąd orzekł o kosztach sądowych. W uwagi na fakt, iż powód wygrał sprawę w całości, zaś na podstawie art.130³§2 k.p.c. powód nie uiścił opłaty stosunkowej od pozwu, Sąd – na podstawie przywołanego przepisu w zw. z art.98§1-3 k.p.c., obciążył pozwanego opłatą stosunkową od pozwu w kwocie 2.938 zł.

Sąd rozstrzygnął także o kosztach zastępstwa procesowego – zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu – obciążając nimi pozwanego pracodawcę. Powód wygrał sprawę w całości, a zatem pozwany – stosownie do treści art.98§1-3 k.p.c., winien zwrócić powodowi koszty zastępstwa procesowego w całości. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego została ustalona w kwocie 120 zł (tj. 2 x 60 zł) na podstawie §12 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.