

Sygn. akt V Pa 44/17

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 grudnia 2017 r.

**Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Romuald Kompanowski (spr.)
Sędziowie:	SSO Piotr Leń SSO Stanisław Pilarczyk
Protokolant:	protokolant Małgorzata Przybyła

po rozpoznaniu w dniu 30 listopada 2017r. w Kaliszu

apelacji powódki I. A.

od wyroku Sądu Rejonowego w Kępnie

z dnia 18 lipca 2017 r. sygn. akt IV P 18/17

w sprawie z powództwa **I. A.**

przeciwko **Szkole Podstawowej im. (...)**  
**w R.**

o ustalenie stosunku pracy na czas nieokreślony

**oddala apelację**

SSO Piotr Leń SSO Romuald Kompanowski (spr.) SSO Stanisław Pilarczyk

## UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu I. A. wystąpiła z roszczeniem o ustalenie, że z pozwanym Gimnazjum im. K. W. w R. łączy ją od 1 września 2005 r. stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela.

W uzasadnieniu swojego pozwu powódka wskazała, że jest nauczycielem i zatrudniania jest u pozwanego od 2004 r. na podstawie kolejnych następujących po sobie umów o pracę na czas określony.

Pozwany: Gimnazjum im. K. W. w R. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany przyznał, że powódka była zatrudniona w pozwanym Gimnazjum od 1 września 2004 r. do 31 sierpnia 2008 r., następnie od 1 grudnia 2008 r. do 7 sierpnia 2009 r. oraz od 1 września 2009 r. do 31 sierpnia 2017 r. Pozwany wskazał jednocześnie, że godziny pracy przydzielone powódce były związane z organizacją pracy szkoły i zastępstwem nieobecnego nauczyciela. Stosowanie umów na czas określony uzasadnione było potrzebami wynikającymi z organizacji nauczania i zastępstwem nieobecnego nauczyciela.

Wyrokiem z 18 lipca 2017 r. Sąd Rejonowy w Kępnie IV Wydział Pracy powództwo oddalił, nie obciążając stron kosztami postępowania.

***Powyższe rozstrzygnięcie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i ocenę prawną:***

W związku z utworzeniem od 1 września 1999 r. Gimnazjum w R., Wójt Gminy R. powierzył B. C. – nauczycielowi w Szkole Podstawowej w R. na czas od 1 września 1999 r. do 31 sierpnia 2002 r. pełnienie funkcji Dyrektora Gimnazjum w R.. B. C. jako nauczyciel tego gimnazjum uczyła historii (8 godzin) i wiedzy o społeczeństwie (wos) (4 godziny). W Gimnazjum od początku pracował również Z. M. ucząc początkowo jedynie religii (4 godziny). W kolejnych 2 latach w związku z tworzeniem nowych oddziałów dla uczących się w tym gimnazjum wzrosła ilość godzin nauki historii i vos, tak, że oprócz B. C. przedmiotów tych zaczął nauczać Z. M.. Rada Gminy w R. poczynając od września 2000 r. obniżyła nauczycielom, którym powierzono stanowiska kierownicze tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych. Odpowiednio do liczby oddziałów (dyrektora gimnazjum liczącego do 4 oddziałów - do 12 godzin, 5 do 6 oddziałów – 10 godzin, 7 do 8 oddziałów – 8 godzin, 9 do 12 oddziałów – 6 godzin, 13 do 16 oddziałów – 5 godzin. W sierpniu 2002 r. B. C. powierzono na kolejny okres od 1 września 2002 r. do 31 sierpnia 2007 r. funkcję Dyrektora Publicznego Gimnazjum w R.. W roku szkolnym 2002/2003 w Gimnazjum utworzonych było 9 oddziałów i w związku z tym, ze względu na program nauczania przewidujący dla każdego oddziału 2 godz. historii i 1 godzinę vos godzin lekcyjnych, w tygodniu było 18 godzin z historii oraz 9 godzin z vos. Przedmiotów tych nauczali B. C. oraz Z. M., dyrektor ze zniżką do 6 godzin. W roku szkolnym 2003/2004 ilość oddziałów w szkole a zatem również ilość godzin historii i vos nie uległa zmianie z tym, że B. C. nauczala jedynie w wymiarze 6 godzin tygodniowo historii ze względu na obniżone pensum w związku z pełnioną funkcją.

W związku z odejściem z Gimnazjum na stanowisko dyrektora szkoły podstawowej w W. Z. M. oraz w związku z ustaleniem na rok szkolny 2004/2005 8 oddziałów w szkole wykazany został wakat na 10 godzin historii oraz 9 godzin vos i w związku z aneksem do tego arkusza organizacyjnego na 15 godzin tygodniowo zatrudniona została powódka na umowę o prace na czas określony do nauki historii i vos.

Powódka mając świadomość, że zatrudnienie jej w Gimnazjum zależy właśnie od ilości oddziałów a co za tym idzie ilości godzin z przedmiotów których nauczala oraz faktu czy Dyrektorem będzie B. C. – nauczyciel uczący tych samych przedmiotów podpisywała kolejne następujące umowy terminowe na inności godzin, które udało się dla niej zabezpieczyć w związku z potrzebami szkoły. Taka sytuacja miała miejsce do 31 sierpnia 2008 r. kiedy to po upływie okresu na jaki umowa była zawarta powódka nie świadczyła pracy do 1 grudnia 2008 r. kiedy to zawarto z nią kolejną umowę na okres do 7 sierpnia 2009 r. w wymiarze 15 godzin odpowiadających potrzebom szkoły.

Również ta umowa uległa rozwiązaniu z upływem okresu na jaki została zawarta a powódka w okresie od 10 sierpnia 2009 r. do 31 sierpnia 2009 r. zarejestrowana była w PUP w K. pobierając zasiłek 80%

Następnie pozwany zawarł z powódką kolejną umowę o prace na czas określony na okres od 1 września 2009 r. do 31 sierpnia 2010 r. w pełnym wymiarze czasu pracy.

Ilość godzin uzależniona była od zatwierdzonej ilości klas a co za tym idzie ilości istniejących wolnych godzin lekcyjnych, przy ustalaniu których brano pod uwagę z jednej strony potrzeby szkoły wynikające z arkusza organizacyjnego a z drugiej ilość godzin pensum dyrektora zmniejszoną o dodatkowe zwolnienia dla dyrektora. Podobna sytuacja miała miejsce przy zawieraniu kolejnych umów terminowych rocznych z powódką aż do chwili

obecnej. Różne ilości pensum z każdej z kolejnych umów wynikały z potrzeb szkoły, ustalenia ilości oddziałów, zatwierdzenia arkuszy organizacyjnych oraz przyznanej dyrektorowi ilości zwolnień co do obowiązującego pensum.

Dyrektor B. C. miała kolejno również na lata od 1 września 2007 do 31 sierpnia 2012 r. oraz od 1 września 2012 do 31 sierpnia 2017 r. powierzane stanowisko dyrektora.

W okresach przed powierzeniem jej od nowa funkcji w arkuszach organizacyjnych dla godzin historii i wos wykazywany był wakat i następnie aneksem był zmieniany poprzez przyznanie godzin dla powódki, godzin, które „powstały w związku z tym że B. C. była nadal dyrektorem i z tego powodu korzystała ze zmniejszonego pensum.

Powódka z dniem 3 sierpnia 2005 r. uzyskała awans na nauczyciela kontraktowego a z dniem 7 czerwca 2011 r. na nauczyciela mianowanego.

Ponadto powódka świadczyła zatrudnienie również w innej placówce jako nauczyciel a dyrektor szkoły pozwanej dopasowywał dla jej potrzeb plany lekcji tak aby mogła pracować w obu szkołach.

Przechodząc do oceny prawnej, sąd I instancji zwrócił uwagę pełną świadomość powódki co do przyczyn zawierania z nią umów na czas określony i nie kwestionowanie zasadności takich działań w okresie wcześniejszym. Po rozwiązaniu każdej z umów skarżąca przystawała na propozycję zawarcia następnej umowy terminowej na kolejny rok szkolny.

Sąd wskazał na uzależnienie ilości godzin lekcyjnych przy stałym programie nauczania od ilości oddziałów w danej szkole, ilości oddziałów od ilości dzieci podlegających obowiązkowi szkolnemu w tej szkole oraz od decyzji organu zarządzającego o liczbie dzieci w oddziale. Zgodnie bowiem z art. 5 ust. 7 ustawy o systemie oświaty, o minimalnej i maksymalnej liczbie uczniów w oddziale szkoły decyduje organ prowadzący szkołę. Zatem fakt takiej a nie innej ilości godzin z przedmiotu jest znany i pewny po zatwierdzeniu arkusza organizacyjnego na dany rok szkolny.

Zdaniem sądu wykazane zostało istnienie po stronie pozwanej szkoły potrzeb wynikających z organizacji nauczania o jakich jest mowa w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, uprawniające dyrektora szkoły do nawiązywania terminowych rocznych umów o pracę z powódką, po tym jak coroczny arkusz organizacji gimnazjum zostanie zatwierdzony. Wpływ na możliwość zatrudnienia powódki w okresach objętych pozwem miało corocznie ustalane przez organ prowadzący szkołę pensum dla dyrektora szkoły, który był nauczycielem historii i wos. Wystąpiły tym samym warunki do odstępstwa od generalnej zasady wynikającej z art. 10 ust. 5 i 6 Karty Nauczyciela zatrudniania nauczyciela mianowanego czy kontraktowego w ramach umów o pracę na czas nieokreślony.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa. Jako podstawy do wniesienia apelacji skarżąca wskazała:

- naruszenie prawa materialnego tj. przepisów art. 10 ust. 6 i 7 Karty Nauczyciela poprzez przyjęcie przesłanek uprawniających pozwanego do zawierania z powódką umów terminowych,
- sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego,
- pominięcie dowodu z zeznań powódki na okoliczność rzeczywistej przyczyny zawierania terminowych umów o pracę,
- nieprzeprowadzenie dowodu z arkuszy organizacyjnych i aneksów z lat 2008 – 2017 na okoliczność umieszczenia w nich powódki,
- niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych w sprawie a w szczególności przyczyn przerw w zatrudnianiu powódki u pozwanego.

W odpowiedzi na apelację powódki, Szkoła Podstawa im. (...) w R. – działająca za zlikwidowane 31 sierpnia 2017 r. Gimnazjum im. K. W. w R. jako jednostka przejmująca zadania realizowane dotychczas przez pozwanego – wniosła o oddalenie apelacji.

### **Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:**

Apelacja powódki nie jest uzasadniona. Zaskarżony wyrok bowiem odpowiada prawu a podniesione przez skarżącą w apelacji zarzuty okazały się nietrafione. Przede wszystkim sąd II instancji przyjmuje ustalenia sądu rejonowego za własne, z tego też względu Sąd Okręgowy nie dostrzega potrzeby ponownego, szczegółowego przytaczania zawartych w nim argumentów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 roku, I PKN 339/98, OSNAP 1999/24/776; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2010 roku, I UK 233/09, Lex nr 585720; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 roku, II PK 58/09, Lex nr 558303; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2012 roku, II PK 278/11).

W przedmiotowej sprawie powódka, pracująca jako nauczyciel domagała się ustalenia, że łączące ją z pozwaną szkołą umowy o pracę winny być zawarte na czas nieokreślony.

Przede wszystkim zauważyć należy, iż na gruncie niniejszej sprawy nie ma zastosowania art. 25<sup>1</sup> k.p., tylko przepisy ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, a dokładnie art. 10 tej ustawy dotyczący nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku pracy.

Stopień nauczyciela kontraktowego powódka uzyskała w sierpniu 2005 r. zaś stopień nauczyciela mianowanego – w czerwcu 2011 r. Oznacza to, że w chwili zawierania pierwszej z objętych badaniem umów – 1 września 2005 r. była nauczycielem kontraktowym. Zatem już ta umowa – zawarta 1 września 2005 r. mogła podlegać ocenom co do trafności zastosowanego rodzaju umowy (terminowa czy bezterminowa) a to wobec uregulowania zawartego w art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela. Zgodnie z dyspozycją przywołanego przepisu, stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem ust. 7.

Art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela natomiast stanowi, że w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela - także 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.

Zgodnie z ugruntowanym w tej materii stanowiskiem doktryny oraz orzecznictwem Sądu Najwyższego już pierwsza umowa o pracę zawarta w sposób sprzeczny z art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela oznacza zawarcie umowy na czas nieokreślony (vide: wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1999 r. I PKN 235/99 OSNP 2001/3 poz. 64). Przepis art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela dopuszcza nie limitowaną ilość terminowych umów o pracę nauczycieli, ale czyni to pod szczególnymi warunkami, nie znanymi w powszechnym ustawodawstwie prawa pracy. Naruszenie tych warunków zawsze, czyli również przy pierwszej umowie, powoduje - według stabilnego orzecznictwa - bezskuteczność zastrzeżenia terminowej postaci zatrudnienia, wobec czego umowa uzyskuje bezterminowy charakter (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2001 r. I PKN 649/2000).

Teza ta pozostaje w ocenie Sądu nadal aktualna. W razie zawarcia z nauczycielem dwóch terminowych umów o pracę, w związku z wystąpieniem przesłanek określonych w ustawie Karta Nauczyciela, zawarcie trzeciej takiej umowy nie będzie równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. Skutek taki jednakże wystąpi, jeżeli zawarto z nauczycielem kolejne umowy na czas określony pomimo braku tych przesłanek. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 czerwca 2000 r. I PKN 709/99 OSNP 2001/24 poz. 716, w którym stwierdził, że "przepis art. 25<sup>[1]</sup> k.p. nie ma zastosowania, jeżeli ustawa w sposób wyczerpujący wskazuje okoliczności, w których strony mogą zawrzeć umowę o pracę na czas określony (art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela) .

W wyroku z dnia 29 stycznia 2008 r. I PK 169/2007 Sąd Najwyższy, powołując się między innymi na wcześniejszy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r. I PK 69/2006 wskazał, że wyjątek dopuszczający zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony uregulowany został w art. 10 ust. 7. W myśl tego przepisu jest to prawnie możliwe tylko wówczas, gdy zachodzi potrzeba zastępstwa nieobecnego nauczyciela lub potrzeba wynikająca z organizacji nauczania. Przepis ten, jako regulujący wyjątek od zasady, należy wyklądać ściśle.

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. Taka wyjątkowa podstawa zatrudnienia nie może być zależna od uznania pracodawcy.

Oznacza to, że co do zasady, z nauczycielem kontraktowym lub z nauczycielem mianowanym stosunek pracy jest zawierany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Tylko wyjątkowo, w przypadku zaistnienia potrzeb wynikających z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, z nauczycielem kontraktowym czy nauczycielem mianowanym może zostać zawarta umowa na czas określony (art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela). Analiza treści przepisu art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela wskazuje, że nauczyciel kontraktowy czy mianowany może być zatrudniony na podstawie umowy na czas określony tylko w przypadku zaistnienia jednej z tych szczególnych okoliczności. W przeciwnym razie zawarcie w takich warunkach postanowienia dotyczącego czasu trwania umowy na czas określony, jako sprzeczne z regulacjami Karty Nauczyciela w świetle postanowień art. 18 § 2 k.p., jest ex lege nieważne, a sama umowa staje się umową na czas nieokreślony (tak: Karol Łapiński, Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy, LEX 2011, za J. Strusińska - Żukowska, Stosunek pracy..., str. 5; P. Ciborski, Karta Nauczyciela 2008/2009. Komentarz w pytaniach i odpowiedziach, Gdańsk 2008, str. 103.).

Dodatkowo wskazać należy, iż art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela stanowi, że w przypadku braku warunków do zatrudnienia nauczyciela mającego stopień nauczyciela mianowanego w pełnym wymiarze czasu pracy, (art. 10 ust. 5 pkt 6 KN) , stosunek pracy z nauczycielem mianowanym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze, z zastrzeżeniem ust. 7.

W ocenie Sądu odwoławczego brak było możliwości zatrudnienia powódki na czas nieokreślony poczynając od roku szkolnego 2005/06. Godziny przydzielone jej w latach szkolnych poczynając od roku szkolnego 2005/2006 były niepewne, a ich ilość była ściśle związana z była z corocznie ustalonym pensum dla dyrektora szkoły. W przypadku pełnego pensum nauczycielskiego dla nauczyciela pełniącego obowiązki dyrektora, powódka nie miałaby przydzielonych godzin dydaktycznych.

Dla wyboru kryteriów kwalifikujących zatrudnienie konkretnego nauczyciela w ujęciu terminowym czy bezterminowym istotna jest nie tylko bliska perspektywa odnosząca się do najbliższego roku szkolnego na który zawierana jest umowa ale ocena, czy istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela na czas nieokreślony, choćby w niepełnym wymiarze zajęć (art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela), w dłuższej perspektywie czasowej trwania takiej umowy. Warunki te nie występują, gdy z oceny konkretnej sytuacji wynika, że występowała uzasadniona niepewność co do możliwość takiego zatrudnienia w kolejnych latach szkolnych. Istnienie stanu niepewności oceniane jest na datę zatrudniania nauczyciela, a nie z perspektywy czasowej. Powyższe przesłanki w dostatecznym stopniu uzasadniają odstąpienia w przypadku powódki od nadrzędnej zasady zawierania z nauczycielem kontraktowym czy nauczycielem mianowanym umowy terminowej. Przy czym w przypadku powódki nie było warunków aby od chwili mianowania (czerwiec 2011 r.) uznać przekształcenie zawiązanego wcześniej stosunku pracy z umowy o pracę na stosunek pracy z mianowania albowiem – co było bezsporne – dla powódki w pozwanej szkole poczynając od roku szkolnego 2010/2011 nie było pełnego wymiaru czasu pracy. Podstawą do wniosku o braku u powódki stosunku pracy w pozwanej szkole z mianowania jest przepis art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela. W tych warunkach jedynie umowny stosunek pracy mógł być w sprawie rozpatrywany (art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela) .

Powyższe rozważania prowadzą do uznania trafności zaskarżonego wyroku i to w oparciu o przedstawione wyżej elementy stanu faktycznego jak i zaprezentowaną ocenę prawną. Tym samym wskazane w apelacji zarzuty nie mogły zostać uznane za złożone skutecznie w stopniu pozwalającym na zmianę zaskarżonego orzeczenia względnie jego uchylenie i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Apelacja jako nieuzasadniona podlegała więc oddaleniu w oparciu o przepis art. 385 k.p.c. o czym sąd II instancji orzekł w sentencji.

SSO Piotr Leń SSO Romuald Kompanowski SSO Stanisław Pilarczyk