

*Sygn. VPa 72/13*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 11 września 2013 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz (spr.)*

*Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska, SSR del. Urszula Sipińska-Sęk*

*Protokolant: sekr.sądowy Anna Fijołek*

*po rozpoznaniu w dniu 29 sierpnia 2013 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa E. S.*

*przeciwko Publicznej Szkole Podstawowej w K.*

o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie

*na skutek apelacji powódki E. S.*

*od wyroku Sądu Rejonowego w Radomsku IV Wydziału Pracy*

*z dnia 29 stycznia 2013r.*

*sygn. IV P 294/12*

*uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu Sądowi Pracy w R. pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za instancję odwoławczą.*

*Sygn. akt V Pa 72/13*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 14 września 2012 roku skierowanym przeciwko Publicznej Szkole Podstawowej w K. powódka E. S. wносиła o ustalenie, że powódkę łączy ze stroną pozwaną stosunek pracy oraz nakazanie dopuszczenia jej do pracy, ewentualnie przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 25 października 2012 roku pozwana szkoła wносиła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie w dniu 13 listopada 2012 roku powódka sprecyzowała roszczenie pozwu i domagała się ustalenia, że łączy ją stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i przywrócenia jej do pracy z dniem 1 września 2012 roku.

Wyrokiem z dnia 29 stycznia 2013 roku Sąd Rejonowy w Radomsku oddalił powództwo E. S. i nie obciążał powódki obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka ukończyła studia wyższe magisterskie na kierunku (...) na Politechnice (...) w O. - Wydział (...) Fizycznego i Fizjoterapii w dniu 26 czerwca 2003 roku. Wcześniej, bo w dniu 26 listopada 2001 roku uzyskała na tym samym kierunku studiów tytuł licencjata.

Po raz pierwszy powódka została zatrudniona w pełnym etacie na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego w pozwanej Publicznej Szkole Podstawowej w K. na podstawie umowy o pracę na czas określony od 6 listopada 2001 roku do 10 stycznia 2002 roku na zastępstwo za nauczyciela A. K. przebywającą na urlopie macierzyńskim.

Kolejną umowę o pracę strony zawarły w dniu 17 marca 2003 roku i była to umowa na czas określony od 17 marca 2003 roku do 20 czerwca 2003 roku na zastępstwo za nauczyciela A. K. Następna umowa została zawarta w dniu 1 września 2003 roku na czas określony od 1 września 2003 r. do dnia 12 stycznia 2004 roku na zastępstwo za nauczyciela A. K. przebywającą na urlopie macierzyńskim. W dniu 13 stycznia 2004 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 13 stycznia 2004 r. do dnia 15 lutego 2004 r. ustalając wymiar czasu pracy na 14/18 etatu. Następna umowa została zawarta w dniu 16 lutego 2004 r. i dotyczyła okresu od 15 lutego 2004 r. do dnia 25 czerwca 2004 roku oraz przewidywała pełny wymiar czasu pracy.

W dniu 1 września 2004 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od 1 września 2004 r. do dnia 31 sierpnia 2005 roku ustalając wymiar czasu pracy na pełny etat.

W dniu 29 czerwca 2005 roku powódce nadano stopień nauczyciela kontraktowego. Kolejna umowa o pracę została zawarta między stronami w dniu 30 grudnia 2005 roku i dotyczyła pracy powódki na stanowisku nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 1 stycznia 2006 r. do dnia 30 czerwca 2006 r. Następnie strony zawarły umowę o pracę w dniu 30 czerwca 2006 r. na czas od dnia 1 lipca 2006 r. do dnia powodu. Stosunek pracy wygasł w dniu (...) roku.

W dniu 3 września 2007 roku strony zawarły umowę o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy od 1 września 2007 roku do dnia 31 sierpnia 2008 roku. Powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy ze względu na korzystanie w tym czasie przez nauczyciela wychowania fizycznego D. O. (1) z rocznego urlopu na poratowanie zdrowia. Kolejna umowa o pracę została zawarta w dniu 1 września 2008 roku i dotyczyła pracy powódki na stanowisku nauczyciela w wymiarze czasu pracy 12/18 etatu od dnia 1 września 2008 r. do dnia 31 sierpnia 2009 r. Następnie strony zawarły umowę o pracę w dniu 1 września 2009 roku na czas określony w wymiarze 9/18 etatu od dnia 1 września 2009 roku do dnia 31 sierpnia 2010 roku. W dniu 1 września 2010 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od 1 września 2010 r. do dnia 31 sierpnia 2011 roku ustalając wymiar czasu pracy na 6/18 etatu.

W dniu 29 sierpnia 2011 roku powódce nadano stopień nauczyciela mianowanego. Kolejna umowa o pracę została zawarta w dniu 1 września 2011 roku i dotyczyła pracy powódki na stanowisku nauczyciela w 3/18 etatu na czas nieobecności A. S. od dnia 1 września 2011 r. oraz w 6/18 etatu na czas określony od dnia 1 września 2011 r. do dnia 31 sierpnia 2012 r. W dniu 30 września 2011 r. strony zawarły porozumienie, w którym ustaliły, że powódkę będą obowiązywały następujące warunki:

- wymiar czasu pracy 3/18 - od dnia 1 września 2011 r. na czas nieobecności A. S.
- wymiar czasu pracy 12/18 - na czas określony od dnia 1 października 2011 r. do dnia 31 sierpnia 2012 r.

W roku szkolnym 2012/2013 powódka świadczy pracę w wymiarze 3/18 etatu na czas nieobecności A. S. na podstawie porozumienia z dnia 30 września 2011 r. oraz w wymiarze 1/2 etatu w szkole w K.. Obecnie w pozwanej szkole pracuje trzech nauczycieli wychowania fizycznego tj. D. O. (1) — 18 godzin dydaktycznych tygodniowo, A. K. — 20 godzin dydaktycznych tygodniowo i J. K. - 20 godzin dydaktycznych tygodniowo.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd Rejonowy wskazał, że powódka jako podstawę swojego roszczenia wskazała przepis art.10 ust. 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 97, poz. 674), zgodnie z którym stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem ust. 7. Jak wskazał Sąd Rejonowy powódka stopień nauczyciela kontraktowego uzyskała w dniu 29 czerwca 2005 roku i była wtedy zatrudniona na umowę na czas określony, która wygasła z dniem 31 sierpnia 2005 roku. Kolejny stosunek pracy między stronami został nawiązany na podstawie umowy o pracę z dnia 30 grudnia 2005 roku i obejmował okres zatrudnienia od 1 stycznia 2006 roku do dnia 30 czerwca 2006 roku i został przedłużony do dnia urodzenia przez powódkę dziecka. W konsekwencji tego powódka była zatrudniona do (...) roku. Kolejne zatrudnienie powódki nastąpiło od dnia 1 września 2007 roku i było możliwe z uwagi na wykorzystywanie przez nauczyciela wychowania fizycznego D. O. (1) urlopu na poratowanie zdrowia.

W ocenie Sądu Rejonowego w tych niespornych okolicznościach powoływanie się przez powódkę na fakt uzyskania stopnia nauczyciela kontraktowego jako przesłanki nakazującej zatrudnienie jej na podstawie umowy na czas nieokreślony od dnia 1 września 2005 roku było całkowicie nieuprawnione. W tym miejscu Sąd Rejonowy zauważył, że powódka nie została zatrudniona od 1 września 2005 roku, a dopiero od 1 stycznia 2006 roku. W dalszej części uzasadnienia Sąd Rejonowy powołał się na ugruntowany już pogląd Sądu Najwyższego i wyrażający się w tym, iż z przepisów art. 10 ust. 5 i 6 Karty Nauczyciela nie wynika automatycznie przekształcenie stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony z chwilą nadania mu stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, tym bardziej, że w świetle art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela nie jest wykluczone - przy spełnieniu wymienionych w tym przepisie przesłanek - nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym na podstawie umowy na czas określony. Stopnie awansu zawodowego nie łączą się bezpośrednio z podstawą nawiązania stosunku pracy.

Sąd Rejonowy uznał (mając na uwadze stanowisko Sadu Najwyższego wyrażone w powołanych w uzasadnieniu wyrokach) , iż mimo że powódka uzyskała stopień nauczyciela kontraktowego to jednak uzyskanie takiego stopnia awansu zawodowego nie prowadziło automatycznie do przekształcenia umowy o pracę na czas określony z dnia 1 września 2004 roku w umowę na czas nieokreślony.

Za równie nietrafny uznał argument powódki, iż zatrudnienie jej po roku 2005 aż na pięć następujących po sobie umów na czas określony oraz uzyskanie stopnia nauczyciela mianowanego w sierpniu 2011 roku winno doprowadzić do przekształcenia umowy o pracę z dnia 1 września 2011 roku w umowę na czas nieokreślony na podstawie mianowania. W zakresie argumentu o uzyskaniu stopnia nauczyciela mianowanego to za całkowicie adekwatne uznał Sąd Rejonowy stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w orzeczeniach cytowanych w uzasadnieniu. Ponadto Sąd Rejonowy podkreślił fakt, iż powódka nie była zatrudniona w warunkach takich, że był wakat na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego. Zawsze były to umowy o pracę na czas określony w różnych wymiarach czasu pracy i w sytuacjach nieobecności w pracy z różnych przyczyn nauczycieli tej specjalności.

O zasadności roszczenia nie mogła w ocenie Sądu Rejonowego przesądzać podnoszona przez powódkę liczba zawieranych przez strony umów o pracę na czas określony. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd pierwszej instancji wskazał, że art. 25 KP nie oddziałuje na nauczycielskie stosunki pracy, jeżeli terminowe zatrudnienie nauczycielskie było związane z potrzebami wynikającymi z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela oraz, że przepis art. 10 ust 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela wyłącza stosowanie art. 25 KP

Z niespornego stanu faktycznego wynikało jednoznacznie, co wskazał Sąd Rejonowy, że dla powódki przy zawieraniu wszystkich umów o pracę nigdy nie było w pozwanej szkole wolnego etatu nauczyciela wychowania fizycznego. Zatrudnianie powódki wynikało jedynie z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnych nauczycieli. Stosownie do treści art. 10 ust 7 – 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. Takie ustalenia faktyczne spowodowały, co podkreślił Sąd rejonowy, iż pozwana szkoła miała uzasadnione podstawy do nawiązywania stosunku pracy z powódką na podstawie umowy na czas określony. Takie stanowisko w konsekwencji sprawiło, że roszczenia powódki zmierzające do ustalenia, iż strony łączy stosunek pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony i w związku z tym powódka winna zostać przywrócona do pracy z dniem 1 września 2012 roku było pozbawione podstaw prawnych.

Mając powyższe na względzie Sąd Rejonowy oddalił powództwo i orzekł jak w sentencji wyroku. Kierując się aktualną sytuacją majątkową powódki oraz wysokością jej dochodów Sąd Rejonowy na podstawie art. 102 k.p.c. nie obciążył jej obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**Powyższy wyrok zaskarżyła w części oddalającej powództwo powódka E. S.,** wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez wydanie orzeczenia zgodnego z żądaniem pozwu i zasądzenie kosztów postępowania, ewentualnie

o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpatrzenia i orzeczenia o kosztach postępowania.

Skarżąca zarzuciła wyrokowi niewyjaśnienie istotnych okoliczności sprawy, sprzeczność dokonanych ustaleń z wybranym materiałem dowodowym, obrazę przepisów prawa materialnego a w szczególności art. 10 Karty Nauczyciela przez jego błędne zastosowanie.

Na rozprawie w dniu 29 sierpnia 2013 roku pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji powódki.

**Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb. zważył co następuje:**

Apelacja powódki jest zasadna i jako taka skutkuje koniecznością uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania z uwagi na nierozpoznanie przez ten Sąd istoty sprawy.

Pojęcie bowiem „istoty spraw” dotyczy jej aspektu materialnego, a więc nie rozpoznanie istoty sprawy zachodzi wówczas, gdy sąd nie zbadał podstawy materialnej pozwu, jak też skierowanych do niego zarzutów merytorycznych i w swoim rozstrzygnięciu nie odniósł się do tego, co jest przedmiotem sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2002 roku, IV CKN 1298/00, LEX nr 80271, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998r., II CKN 897/97, OSNC 1999/1/22 ).

W przedmiotowej roszczenie powódki oparte zostało m.in. na twierdzeniu, iż umowa o pracę zawarta na czas określony w dniu 1 września 2004 roku, z chwilą uzyskania przez nią stopnia awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego, tj. z dniem 29.06.2005 roku przekształciła się w umowę o pracę na podstawie mianowania na czas nieokreślony, a zatem nie uległa rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2005 roku. Ponadto zdaniem powódki kolejna umowa o pracę zawarta z pozwaną szkołą w dniu 30 grudnia 2005 na okres od 1 stycznia 2006 r. do dnia 30 czerwca 2006 roku a następnie przedłużona do dnia (...) (urodzenia dziecka),

w sytuacji legitymowała się przez powódkę w dniu jej zawierania stopniem awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego była, wbrew jej brzmieniu, zawarta na czas nieokreślony, stosownie do przepisu art. 10 ust. 4 ustawy Karta Nauczyciela. Z tej samej przyczyny powódka zakwestionowała również zasadność zawarcia z nią umowy o pracę na czas określony w dniu 3 września 2007 roku na okres od 1 września 2007 roku do 31 sierpnia 2008 roku, zaprzeczając jednocześnie twierdzeniu strony pozwanej co do zastępowania w tym okresie nauczyciela korzystającego z urlopu dla poratowania zdrowia.

Generalnie powódka zmierza do podważenia prawdziwości wersji strony pozwanej, iż zawierając z nią kolejne umowy o pracę na czas określony, kierowała się treścią art.10 ust. 7 karty nauczyciela. Swoje stanowisko w tym zakresie powódka szczegółowo zaprezentowała w pozwie jak też w piśmie procesowym z dnia 8 listopada 2012 r. ( k. 32 – 34).

Z pisemnych motywów zaskarżonego wyroku wynika, iż Sąd Rejonowy nie odniósł się do wszystkich podniesionych przez powódkę twierdzeń i zarzutów. W toku prowadzonego postępowania do tych zarzutów nie doniosła się również szczegółowo strona pozwana.

Słusznie Sąd Rejonowy przyjął, iż zasadność roszczeń powódki podlegała ocenie w świetle art. 10 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3 poz. 19 ze zm.) regulujących podstawę nawiązania stosunku pracy z nauczycielem (legitymującym się określonym stopniem awansu zawodowego nauczyciela) oraz rodzaj umowy, którą można z takim nauczycielem zawrzeć. Przepis ten stanowi, że stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się na podstawie mianowania lub umowy o pracę.

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

Stosunek pracy z nauczycielem mianowanym i z nauczycielem dyplomowanym nawiązuje się na podstawie mianowania, jeżeli m.in. istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. ( ust.5 ).

Według ust 5a. stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przekształca się w stosunek pracy na podstawie mianowania z pierwszym dniem miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nauczyciel, min. uzyskał stopień nauczyciela mianowanego.

Według ar.10 ust.7 ustawy, 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. ( ust.7 )

Treść powołanych wyżej przepisów wskazuje, iż zatrudnienie nauczyciela kontraktowego oraz mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy jest to konieczne ze względu na potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego. Stanowisko to potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15września 2006 r., sygn. akt I PK 69/06, Opubl: Legalis stwierdzając „ zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy jest to konieczne w świetle przesłanek wynikających z art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Taka wyjątkowa podstawa zatrudnienia nie może być zależna od uznania pracodawcy.” W uzasadnieniu wyroku stwierdzono, iż 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. Byłoby to sprzeczne z gwarancyjnym charakterem norm prawnych regulujących stosunek pracy nauczyciela mianowanego.

Wskazać ponadto należy, iż użyte w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela pojęcie "organizacja pracy nauczyciela", której potrzeby mają uzasadniać zatrudnienie na czas określony należy odnieść do zasad funkcjonowania szkoły (liczba klas, rodzaj przedmiotów, liczba godzin lekcyjnych, liczba etatów, czas nauczania poszczególnych przedmiotów, zmienowość pracy szkoły) ( por. wyrok SN z 5.09.1997 r.I PKN 226/97, Legalis ).

W orzecznictwie sądowym przyjmie się ponadto, iż zawarcie umowy o pracę w stanie faktycznym, w którym nie były spełnione te przesłanki, oznacza nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony ( uchwała SN z 14.06. 1994 roku, I PZP 28/94 , wyrok SN z 2004-08-25, I PK 638/03, Legalis ).

W świetle przytoczonych wyżej rozważań prawnych, w ocenie Sądu Okręgowego zgodzić się należy ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, iż łącząca strony umowa o pracę zawarta w dniu 1 września 2004 roku na czas określony od dnia 1 września 2004 roku do dnia 31 sierpnia 2005 roku w pełnym wymiarze czasu pracy z chwilą uzyskania przez powódkę stopnia awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego, tj. z dniem 29 czerwca 2005r. nie przekształciła

się w umowę na czas nieokreślony. W szczególności z przepisu art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela nie da się wyprowadzić wniosku o przekształceniu z mocy prawa istniejącego stosunku pracy opartego na umowie terminowej w stosunek pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony. W odróżnieniu art. 10 ust. 5a, obecnie obowiązujący art. 10 ust. 4 nie wprowadza ani w sposób wyraźny, ani poprzez odpowiednie odesłanie instytucji przekształcenia z mocy prawa umowy terminowej nauczyciela w stopniu zawodowym stażysty w umowę na czas nieokreślony, w momencie uzyskania przez niego stopnia awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego. (por. wyrok S N z 28.08.2012, II PK 22/12Opubl: Legalis ).

Sąd Rejonowy nie poczynił natomiast ustaleń faktycznych co do przyczyn zawarcia z powódką kolejnych umów na czas określony, odrębnie w odniesieniu do każdej z nich. Sąd I instancji w sposób ogólny wskazał, iż zatrudnienie powódki wynikało z organizacji nauczania szkoły, bowiem „dla powódki przy zawieraniu wszystkich umów o pracę nigdy nie było w pozwanej szkole wolnego etatu nauczyciela wychowania fizycznego”, bądź z konieczności zastępowania nieobecnego nauczyciela. Ustalenie rzeczywistych przyczyn zatrudnienia powódki na czas określony w odniesieniu do każdej z kolejnych umów zawieranych w przedziale czasu od 1 stycznia 2006 roku było konieczne dla oceny zasadności zgłoszonych przez nią roszczeń. W przypadku bowiem ewentualnego ustalenia, iż zawarcie umowy z dnia 30 grudnia 2005 r. na czas określony ( od 1.01.2006 r. do 30.06.2006 r. i dalej do 23.10.2006 r. ) nie było podyktowane potrzebami wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela oznaczać będzie, iż strony łączy umowa na czas nieokreślony.

Konstatacja ta może odnosić się również do kolejnych umów zawartych na czas określony.

Brak szczegółowych ustaleń w zakresie wskazanych wyżej okoliczności skutkuje przyjęciem nie rozpoznania przez Sąd I instancji istoty sprawy i związaną z tym koniecznością uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Rozpoznając ponownie sprawę Sąd Rejonowy dokona ustaleń faktycznych w zakresie wyżej wskazanym, po uprzednim przeprowadzeniu postępowania dowodowego. W tym celu Sąd zobowiąże stronę pozwaną do zajęcia stanowiska w kwestii przyczyn zawarcia z powódką kolejnych umów na czas określony, przy wykorzystaniu analizy arkuszy organizacyjnych szkoły oraz innych z dokumentów będących w posiadaniu pozwanego.

Pozwoli to na ustalenie kwestii spornych, które wyznaczać będą zakres postępowania dowodowego. W związku z kwestionowaniem przez powódkę zatrudnienia jej w okresie od 1 września 2007 r. do 31 sierpnia 2008 roku w wymiarze pełnego etatu w celu zastępowania innego nauczyciela korzystającego z urlopu dla poratowania zdrowia ( D. O. ), strona pozwana również w tej kwestii winna zająć stanowisko i wskazać ewentualne wnioski dowodowe. Z uwagi na fakt występowania powódki w sprawie, bez pomocy profesjonalnego pełnomocnika, Sąd stosownie do art. 5 kpc w razie uzasadnionej potrzeby udzieli jej niezbędnych pouczeń co do czynności procesowych.

Przeprowadzenie zaofiarowanych przez strony dowodów a następnie poddanie ich wnikliwej analizie według reguł określonych w art. 233 kpc pozwole sądowni na poczynieniu ustaleń faktycznych w zakresie niezbędnym dla oceny zasadności roszczeń powódki. Dokonując wykładni art. 10 ustawy Karta Nauczyciela Sąd Rejonowy winien wziąć pod uwagę przytoczone wyżej rozważania prawne.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z mocy art. 386 § 4 kpc orzekł jak w sentencji wyroku.