

Sygn. VPa 210/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 września 2014 roku

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Agnieszka Leżańska (spr.)

Sędziowie: SSO Beata Łapińska

SSR del. Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 9 września 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa S. N.

przeciwko Zespołowi Szkolno- (...) w W.

o przywrócenie do pracy, o ustalenie zatrudnienia, wynagrodzenie, świadczenie z funduszu socjalnego

na skutek apelacji pozwanego Zespołu Szkolno- (...) w W. od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 października 2013r. sygn. IV P 23/13

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie „1” (pierwszym), „2” (drugim), „3” (trzecim) i „5” (piątym) w ten sposób, że oddala powództwo,

2. nakazuje wypłacić ze Skarbu Państwa Sądowi Rejonowego w Piotrkowie Tryb. radcy prawnemu P. K. kwotę 360,00 (trzysta sześćdziesiąt) złotych wraz z należnym podatkiem VAT tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce S. N. z urzędu za obie instancje.

Sygn. akt. V Pa 210/13

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 31 stycznia 2013 roku, powódka S. N. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne i ustalenie, iż stosunek pracy z powódką został zawarty w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako pozwanego powódka wskazała Dyrektora Zespołu Szkolno - (...) w W. Z. Z..

W odpowiedzi na pozew z dnia 11 marca 2013 roku pozwany Z. Z. wniósł o oddalenie powództwa podnosząc, iż pozwana źle oznaczyła stronę, bowiem jej pracodawcą był Zespół Szkolno - (...) nie jego Dyrektor.

Pismem z dnia 15 marca 2013 roku powódka sprecyzowała pozew podnosząc, iż wnosi o przywrócenie do pracy i zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Pismem z dnia 27 maja 2013 roku pełnomocnik z urzędu powódki sprostował oznaczenie strony pozwanej wskazując jako pozwanego Zespół Szkolno - (...) w W. oraz sprecyzował powództwo wnosząc o:

- przywrócenie powódki do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy;
- zasądzenie od pozwanego wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy tj. za okres od dnia 16 stycznia 2013 roku;
- ustalenie, że powódka jest zatrudniona w pełnym wymiarze czasu godzin na czas nieokreślony;
- zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki wyrównania wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 1 września 2011 roku do wynagrodzenia, które powódka powinna otrzymywać, gdyby pracowała w pełnym wymiarze godzin;
- zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki wyrównania świadczeń socjalnych z Funduszu Świadczeń Socjalnych w kwocie nie mniejszej niż 230,00 PLN.

Dyrektor pozwanego Zespołu Szkół wniósł o oddalenie powództwa.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 10 października 2013 roku, Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb., wydany w sprawie o sygn. akt IVP 23/13 ustalił, iż powódka S. N. jest pracownikiem pozwanego Zespołu Szkolno - (...) w W., zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony; powódce S. N. przysługuje prawo do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy od dnia 16 stycznia 2013 roku; zasądził od pozwanego Zespołu Szkolno - (...) w W. na rzecz powódki S. N. kwotę 230,00 złotych tytułem świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych i oddalił powództwo w pozostałej części. Nadto Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego Zespołu Szkolno - (...) w W. na rzecz powódki S. N. kwotę 110,70 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę powyższego wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

powódka została zatrudniona w Szkole Podstawowej w W. od dnia 1 września 2003 roku na czas określony do dnia 31 sierpnia 2004 roku, w wymiarze 10/18 etatu na stanowisku nauczyciela stażysty - nauczyciela nauczania indywidualnego.

W roku szkolnym 2004/2005 powódka nadal była zatrudniona na czas określony, w wymiarze 10/18 etatu jako nauczyciel stażysta - nauczyciel nauczania indywidualnego. W roku szkolnym 2005/2006 powódka była zatrudniona na czas określony, w wymiarze 9/18 etatu jako nauczyciel stażysta - nauczyciel nauczania indywidualnego. Z dniem 31 sierpnia 2006 roku powódka otrzymała stopień awansu zawodowego -nauczyciela kontraktowego.

Od dnia 1 września 2006 roku powódka została zatrudniona na czas nieokreślony w pełnym wymiarze godzin, jako nauczyciel kontraktowy - nauczyciel nauczania indywidualnego.

Z dniem 1 września 2007 roku powódce wypowiedziano umowę o pracę w części dotyczącej wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia i zatrudniono powódkę w wymiarze 9/18 godzin jako nauczyciela Szkoły Podstawowej. W dniu 31 sierpnia 2007 roku powódka zawarła z Zespołem Szkolno - (...) w W. umowę o pracę na czas określony od dnia 1 września 2007 roku do dnia 31 sierpnia 2008 roku, jako nauczyciel kontraktowy - nauczyciel nauczania indywidualnego w Gimnazjum. Z dniem 1 września 2007 roku pracodawcą dla powódki stał się pozwany Zespół Szkolno - (...).

W dniu 31 października 2007 roku powódka zawarła z Zespołem Szkolno - (...) w W. porozumienie zmieniające umowę o pracę, zgodnie z którym w miejsce zatrudnienia w Szkole Podstawowej w wymiarze 10/ 18 etatu i w Gimnazjum w wymiarze 9/18 etatu została zatrudniona w pozwanym Zespole w wymiarze 18/18 etatu + jedna godzina ponadwymiarowa realizowana w gimnazjum.

Pismem z dnia 26 maja 2008 roku wypowiedziano powódce dniem 1 września 2008 roku umowę o pracę w części dotyczącej wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia i zaproponowano powódce zatrudnienie w wymiarze 8/18 godzin. W dniu 27 sierpnia 2008 roku powódka zawarła z Zespołem Szkolno - (...) w W. porozumienie zmieniające umowę o pracę, zgodnie z którym powódkę zatrudniono w pełnym wymiarze czasu pracy. Pismem z dnia 15 maja 2009 roku wypowiedziano powódce dniem 1 września 2009 roku umowę o pracę w części dotyczącej wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia i zaproponowano powódce zatrudnienie w wymiarze 8/18 godzin. W dniu 27 sierpnia 2009 roku powódka zawarła z Zespołem Szkolno - (...) w W. porozumienie zmieniające umowę o pracę zgodnie z którym powódkę zatrudniono w pełnym wymiarze czasu pracy. Pismem z dnia 10 maja 2010 roku wypowiedziano powódce dniem 1 września 2008 roku umowę o pracę w części dotyczącej wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia i zaproponowano powódce zatrudnienie w wymiarze 8/18 godzin.

W dniu 27 sierpnia 2010 roku powódka zawarła z Zespołem Szkolno - (...) w W. porozumienie zmieniające umowę o pracę, zgodnie z którym powódkę zatrudniono w pełnym wymiarze czasu pracy, jako nauczyciela Szkoły Podstawowej.

Pismem z dnia 23 maja 2011 roku pracodawca wypowiedział powódce stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2011 roku. W dniu 31 sierpnia 2011 roku Szkoła Podstawowa wydała powódce świadectwo pracy za okres zatrudnienia od dnia 1 września 2003 roku do dnia 31 sierpnia 2011 roku.

W dniu 1 września 2011 roku powódka zawarła z pozwanym Zespołem Szkolno - (...) umowę o pracę w Gimnazjum na czas określony do dnia 31 sierpnia 2012 roku w wymiarze 4/18 etatu, jako nauczyciel edukacji dla bezpieczeństwa. W dniu 26 września 2010 roku powódka zawarła z Zespołem Szkolno - (...) w W. porozumienie zmieniające umowę o pracę z Gimnazjum zgodnie z którym powódkę zatrudniono w wymiarze 14/18 etatu.

W dniu 9 grudnia 2011 roku powódce nadano stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Z dniem 20 grudnia 2011 roku powódce, jako nauczycielowi mianowanemu przyznano wynagrodzenie zgodne z stawkami dla nauczycieli mianowanych.

W dniu 22 lutego 2012 roku powódka zawarła z Zespołem Szkolno - (...) w W. porozumienie zmieniające umowę o pracę z Gimnazjum, zgodnie z którym powódkę zatrudniono w wymiarze 18/18 etatu. W porozumieniu wskazano, iż wprowadzone na mocy porozumienia stron warunki będą obowiązywały do dnia 29 czerwca 2012 roku.

Pismem z dnia 29 maja 2012 roku powódka została na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy Karta Nauczyciela poinformowana o zamiarze ograniczenia od 1 września 2012 roku zatrudnienia do wymiaru 10/18 godzin. W dniu 31 sierpnia 2012 roku pozwany Zespół Szkół zawarł z powódką umowę o pracę na czas określony od dnia 1 września 2012 roku do czasu zakończenia gimnazjum przez uczennicę T. R.. Powódka zastała zatrudniona, jako nauczyciel mianowany - nauczyciel nauczania indywidualnego w wymiarze 10/18 etatu w Gimnazjum.

W dniu 17 grudnia 2012 roku powódka rozpoczęła korzystać z urlopu macierzyńskiego, który miał trwać do dnia 2 czerwca 2013 roku.

Pismem z dnia 21 stycznia 2013 roku pozwany Zespół Szkół poinformował powódkę, iż wobec śmierci T. R. umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 16 stycznia

2013 roku.

W dniu 17 stycznia 2013 roku pozwany Zespół Szkół sporządził świadectwo pracy powódki.

Powódka posiada kwalifikacje do nauczania indywidualnego, edukacji do bezpieczeństwa, przyrody, może prowadzić zajęcia rewalidacyjne oraz pełnić funkcję pedagoga. Nadto Sąd Rejonowy ustalił, iż wśród nauczycieli zatrudnionych w pozwanym Zespole Szkół są nauczyciele posiadający godziny ponadwymiarowe z zakresu rewalidacji.

Nauczyciele zatrudnieni w pozwanym Zespole Szkół wykonują tzw. godziny karciane na świetlicy.

Przyznając powódce świadczenie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych przyjęto, iż przysługuje ono powódce w wysokości proporcjonalnej do wymiaru jej zatrudnienia i wypłacono w wysokości 230,00 PLN.

Powyższy stan faktyczny, Sąd ustalił w oparciu o dowody w postaci dokumentów zawartych w aktach sprawy, załączonych aktach osobowych powódki oraz w oparciu o zeznania powódki i dyrektora pozwanego Zespołu Szkolno - (...).

W przedmiotowej sprawie powódka S. N. wniosła o:

- przywrócenie powódki do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy;
- zasądzenie od pozwanego wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy tj. za okres od dnia 16 stycznia 2013 roku;
- ustalenie, że powódka jest zatrudniona w pełnym wymiarze czasu godzin na czas nieokreślony;
- zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki wyrównania wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 1 września 2011 roku do wynagrodzenia, które powódka powinna otrzymywać, gdyby pracowała w pełnym wymiarze godzin;
- zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki wyrównania świadczeń socjalnych z Funduszu Świadczeń Socjalnych w kwocie nie mniejszej niż 230,00 złotych. Dokonując oceny powyższych żądań należy wskazać, iż podstawą roszczeń powódki jest twierdzenie, iż winna być ona zatrudniona w pełnym wymiarze godzin.

Z tych też względów Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, iż w pierwszej kolejności koniecznym było odniesienie się do roszczenia o ustalenie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony. Sąd Rejonowy stwierdził, iż podstawowym trybem zatrudnienia przewidzianym w ustawie Karta Nauczyciela jest zatrudnienie na czas nieokreślony. Zatrudnienie na czas określony winno mieć miejsce jedynie w przypadkach szczególnych przewidzianych w ww. ustawie i to na pracodawcy spoczywa obowiązek wykazania, iż nie możliwym było zatrudnienie nauczyciela, a w szczególności nauczyciela mianowanego na czas nieokreślony. Z ustaleń Sądu I instancji wynika, że do dnia 31 sierpnia 2011 roku powódka była zatrudniona na czas nieokreślony. Od roku 2008 w pozwanym Zespole Szkół w stosunku do powódki była stosowana praktyka, iż w miesiącu maju wypowiedziano jej umowę o pracę w części dotyczącej wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia proponując powódce zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, a w miesiącu sierpniu zawierano porozumienie skutkujące zatrudnieniem w pełnym wymiarze godzin.

Z dniem 31 sierpnia 2011 roku powódce wypowiedziano umowę o pracę wskazując na brak godzin. Od września 2011 roku zatrudniono powódkę w wymiarze 4/18 etatu, od października wymiar czasu jej pracy zwiększył się do 14/18 etatu. W dniu 9 grudnia 2011 roku powódce nadano stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, wówczas zatrudniona była w wymiarze 14/ 18 etatu. Od dnia 22 lutego 2012 roku powódka została zatrudniona w wymiarze pełnego etatu. Sąd Rejonowy wskazał również, że w pozwanym Zespole Szkół nauczyciele mieli godziny ponadwymiarowe w tym i dotyczące godzin które mogła realizować powódka np. w zakresie zajęć rewalidacyjnych. Jak wskazywała powódka miała ona także kwalifikację do prowadzenia zajęć świetlicowych, jednakże zajęcia takie były realizowane przez innych nauczycieli w ramach wypełniania tzw. „godzin karcianych”.

W ocenie Sądu Rejonowego powyższe ustalenia dowiodły, że twierdzenie pozwanego o braku możliwości najpierw zatrudnienia powódki, a następnie zapewnienia jej pełnego wymiaru godzin nie zostało wykazane, co skutkowało uznaniem przez Sąd I instancji, iż powódka winna być zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony.

Takie stwierdzenie w połączeniu z faktem, iż w dniu 6 grudnia 2011 roku otrzymała stopień awansu zawodowego skutkowało, zdaniem Sądu Rejonowego konstatacją, iż stosunek powódki zgodnie z art. 10 ust. 5a Karty Nauczyciela przekształcił się w stosunek z mianowania. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, że w dniu 22 lutego 2012 roku powódka otrzymała pełen wymiar godzin, a fakt ten miał miejsce przed tworzeniem arkusza organizacyjnego na

kolejny rok. Taka sytuacja w powiązaniu ze stwierdzeniem, że pozwany Zespół Szkół nie wykazał, że nie było możliwości zapewnienia godzin dla powódki stanowi potwierdzenie, iż stosunek pracy powódki winien być stosunkiem z mianowania.

W oparciu o powyższe, Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że zawieranie kolejnej umowy o pracę z powódką należało uznać za bezprzedmiotowe, a tym samym stosunek pracy powódki nie miał charakteru czasowego i nie wygasł wraz ze z zakończeniem edukacji T. R.. Zdaniem Sądu I instancji, nie można przy tym pominąć okoliczności wynikającej z zeznań Z. Z., iż inni nauczyciele nauczania indywidualnego mieli zawarte umowy na czas nieokreślony, a tylko powódka na czas określony i tylko w przypadku jej osoby nie było warunków do zatrudnienia na czas nieokreślony.

Powyższe ustalenie skutkowało uznaniem przez Sąd Rejonowy roszczenia powódki o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za zasadne. Przyjęcie, iż powódka jest pracownikiem skutkowało natomiast uznaniem, iż przysługuje jej prawo do wynagrodzenia za okres od dnia 16 stycznia 2013 roku. Przyjęcie, przez Sąd I instancji iż powódka jest zatrudniona na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy skutkowało uznaniem za bezzasadne roszczenia o przywrócenie do pracy, które to roszczenie w kodeksie pracy powiązane jest z instytucją rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, nie ma zaś zastosowania przy ustaleniu istnienia stosunku pracy, czy też przy wygaśnięciu stosunku pracy.

Ustalenie natomiast przez Sąd Rejonowy zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony skutkowało uznaniem za zasadne roszczenia powódki o wyrównanie świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Świadczenie wypłacone powódce Sąd Rejonowy ograniczył z uwagi na zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin, tak więc jeżeli winna być zatrudniona w pełnym wymiarze godzin to winna otrzymać świadczenie w pełnej wysokości. Dlatego też, Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki kwotę 230,00 zł.

Sąd Rejonowy oddalił roszczenie powódki o wyrównanie wynagrodzenia za okres od dnia 1 września 2011 roku, które powódka powinna otrzymywać, gdyby pracowała w pełnym wymiarze godzin. Roszczenie to nie zostało bowiem, zdaniem Sądu Rejonowego, sprecyzowane co do wysokości, a co za tym idzie Sąd Rejonowy nie miał możliwości jego weryfikacji.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z treścią art. 98 k.p.c.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wniósł pozwany Zespół Szkolno- (...) w W., zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu:

- naruszenie art. 10 ust. 4 i ust. 7 Karty Nauczyciela, poprzez ustalenie, że nie zaistniały przesłanki do zatrudnienia Powódki na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz naruszenie art. 81 Kodeksu pracy poprzez ustalenie, iż Powódce przysługuje prawo do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy od dnia 16 stycznia 2013 r.,
- naruszenie art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, poprzez wadliwą ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie prowadzącą do ustalenia, że Powódka zatrudniona jest u Pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony.

Wskazując na powyższe podstawy apelacji skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa oraz zasądzenia od strony powodowej na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Uzupełniając pozwany wskazał wartość przedmiotu zaskarżenia tj. 23.499,00 złotych.

W odpowiedzi na apelację powódka S. N. wniosła o jej oddalenie, jako całkowicie bezzasadnej oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego udzielonego powodowi z urzędu, które nie zostały opłacone w całości ani nawet w części.

Sąd Okręgowy poczynił dodatkowo następujące ustalenia faktyczne:

przedmiot edukacji dla bezpieczeństwa pojawił się po raz pierwszy jako przedmiot obowiązkowy w gimnazjum w roku szkolnym 2011/2012 w wymiarze jednej godziny tygodniowo w klasach trzecich. Arkusze organizacyjny na rok szkolny 2011/2012 zakładał, iż nauczycielem tego przedmiotu będzie E. K., która jako jedyna posiadała kwalifikacje do jego nauczania (dowód: arkusz organizacyjny k-59-60, zeznania pozwanego k-102v.). E. K. od dnia 1 września 2011 roku podjęła pracę w nowoutworzonym gimnazjum w związku z czym pozwany zaproponował powódce zatrudnienie w wymiarze 4/18. Umowę zawarto na czas określony, z uwagi na fakt, iż w następnym roku szkolnym godziny edukacji dla bezpieczeństwa miała objąć J. Z., zatrudniona w pozwanym gimnazjum na czas nieokreślony jako nauczyciel mianowany od 1.09.2005 roku na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego, która kończyła studia podyplomowe z zakresu nauczania edukacji dla bezpieczeństwa, nadto w dniu 25 czerwca 2012 roku uzyskała zaświadczenie o ukończeniu szkolenia do prowadzenia zajęć edukacji w zakresie udzielania pierwszej pomocy (dowód: zeznania pozwanego k-102v., akt mianowania k-99, świadectwo ukończenia studiów k-100, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia do prowadzenia zajęć edukacji w zakresie udzielania pierwszej pomocy k-101). J. Z. w dniu 1.09.2011 roku zawarła z pozwanym porozumienie, mocą którego ustalono, iż w okresie od dnia 1.09.2011 roku do dnia 31 sierpnia 2012 roku zatrudniona będzie w wymiarze 14/18 etatu, z uwagi na brak pensum (dowód: porozumienie k-98, zeznania pozwanego k-102v.). Pozwany przewidział, iż w roku szkolnym 2012/2013 przedmiotu edukacji dla bezpieczeństwa nauczać będzie J. Z., albowiem jako nauczyciel mianowany, zatrudniony na czas nieokreślony, winna mieć zapewnione pensum (dowód: zeznania pozwanego k-102v.).

W dniu 31 sierpnia 2011 roku Zespół (...) w Poradni P. (...) w P. wydał orzeczenie o potrzebie indywidualnego o nauczania T. R. (dowód: orzeczenie nr 774 k-79). W dniu 22 września 2011 roku pozwane gimnazjum sporządziło aneks do organizacji gimnazjum w roku szkolnym 2011/2012, w którym przydzielono powódce 10 godzin nauczania indywidualnego T. R., przy czym został on zatwierdzony w dniu 29 lutego 2012 roku (dowód: aneks nr (...) z dnia 22.09.2011r. k-81).

Godziny ponadnormatywne w pozwanym Gimnazjum realizowały: G. P. z wychowania do życia w rodzinie oraz D. B. w klasach I-III, B. C. miała dwie godziny ponadwymiarowe (rewalidacja), ale realizowała je bezpłatnie (dowód: zeznania pozwanego k-103, arkusze organizacyjne k-55-67

Powódka nie posiada kwalifikacji do edukacji wczesnoszkolnej oraz do prowadzenia zajęć z wychowania do życia w rodzinie, biblioteki oraz języka polskiego (okoliczność niesporna).

Zajęcia na świetlicy środowiskowej prowadzą nauczyciele pozwanej szkoły, jednakże stroną zawierającą umowę o pracę jest Gminna Komisja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych (dowód: zeznania pozwanego k-105).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja jest zasadna i jako taka skutkuje zmianą zaskarżonego orzeczenia.

Sąd Rejonowy poczynił w znacznej części prawidłowe ustalenia faktyczne, i te Sąd Okręgowy akceptuje i przyjmuje za własne, wymagały one jednak uzupełnienia, co też Sąd Okręgowy uczynił.

Przystępując do merytorycznej oceny wydanego przez Sąd I instancji rozstrzygnięcia wskazać należy, iż jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, podstawę rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie stanowi przepis art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. (Dz.U.2014.191.j.t) Karta Nauczyciela, zgodnie z którym stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem ust. 7. Ten zaś 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. W niniejszej sprawie istota sporu sprowadza się więc do ustalenia, czy pozwany pracodawca zawierając z powódką-nauczycielem kontraktowym, umowę o pracę w dniu 1 września 2011 roku, miał warunki do zatrudnienia powódki na czas nieokreślony. W świetle poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych nie budzi wątpliwości

fakt, iż pozwany pracodawca pismem z dnia 23 maja 2011 roku wypowiedział S. N. stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2011 roku, czego powódka nie kwestionowała w żaden sposób. W dniu 31 sierpnia 2011 roku pozwany wydał powódce świadectwo pracy za okres zatrudnienia od dnia 1 września 2003 roku do dnia 31 sierpnia 2011 roku, którego treści powódka także nie podważała. W tej sytuacji uznać należy, iż zawarta w dniu 1 września 2011 roku przez powódkę z pozwanym Zespołem Szkolno - (...) umowa o pracę w Gimnazjum otwiera nowy okres jej zatrudnienia i nie można, w ocenie Sądu Okręgowego, jak to uczynił Sąd I instancji, stawiać znaku równości pomiędzy wypowiedzeniem zmieniającym powódce wymiar czasu pracy, a wypowiedzeniem jej umowy o pracę. Sąd Rejonowy uznał, iż strona pozwana nie wykazała braku możliwości zatrudnienia powódki w dniu 1 września 2011 roku w pełnym wymiarze godzin na czas nieokreślony. Powyższą konkluzję Sąd meriti wywiódł z faktu posiadania przez niektórych nauczycieli pozwanego Zespołu Szkolno- (...) godzin ponadwymiarowych oraz prowadzenia przez nich zajęć na świetlicy środowiskowej, przy czym Sąd nie wskazał wymiaru tych godzin oraz osób, których dotyczą. Tymczasem z ustaleń poczynionych przez Sąd Okręgowy wynika, iż godziny ponadnormatywne w pozwanej Szkole realizowały: G. P. z wychowania do życia w rodzinie, która także uczyła przyrody oraz D. B. w klasach I-III, B. C. miała dwie godziny ponadwymiarowe (rewalidacja), ale realizowała je bezpłatnie. Powódka tymczasem, co jest bezsporne, nie posiada kwalifikacji do edukacji wczesnoszkolnej oraz do prowadzenia zajęć z wychowania do życia w rodzinie, co wykluczało możliwość powierzenia jej zajęć z tych przedmiotów. Odnosząc się zaś do zajęć w świetlicy środowiskowej wskazać należy, iż pozwany nie miał możliwości zatrudnienia powódki, albowiem stroną zawierającą umowę o pracę jest Gminna Komisja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych.

W tej sytuacji twierdzenie Sądu Rejonowego, iż pozwany posiadał warunki do zawarcia z powódką umowy o pracę w pełnym wymiarze godzin na czas nieokreślony jest nieuzasadnione i nie znajduje poparcia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Wszak pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę, z uwagi na brak możliwości zapewnienia jej jakichkolwiek godzin dydaktycznych, czego powódka nie kwestionowała. Okoliczność, iż ponownie zaproponowano powódce zawarcie umowy o pracę wyniknął z faktu pojawienia się w roku szkolnym 2011/2012, po raz pierwszy, jako przedmiotu obowiązkowego w gimnazjum, edukacji dla bezpieczeństwa. Wskazać przy tym należy, iż arkusz organizacyjny na rok szkolny 2011/2012 zakładał, iż nauczycielem tego przedmiotu będzie E. K., która jako jedyna posiadała kwalifikacje do jego nauczania. Powódka nie mogła być uwzględniona w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2011/2012 do nauczania tego przedmiotu (pomimo posiadania kwalifikacji do jego nauczania), ponieważ w dniu 23 maja 2011 roku pozwany wypowiedział S. N. umowę o pracę z dniem 31 sierpnia 2011 roku. Dopiero fakt podjęcia pracy od dnia 1 września 2011 roku przez E. K. w nowoutworzonym gimnazjum, dał możliwość pozwanemu zaproponowania powódce zatrudnienia w wymiarze 4/18. Umowę zawarto jednak na czas określony, z uwagi na fakt, iż w następnym roku szkolnym godziny edukacji dla bezpieczeństwa miała objąć J. Z., zatrudniona w pozwanym gimnazjum na czas nieokreślony jako nauczyciel mianowany od 1.09.2005 roku na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego, która kończyła studia podyplomowe z zakresu nauczania edukacji dla bezpieczeństwa. W tym miejscu wskazać należy, iż co prawda J. Z. w roku szkolnym 2011/2012 nauczala w niepełnym wymiarze, albowiem w dniu 1.09.2011 roku zawarła z pozwanym porozumienie, mocą którego ustalono, iż w okresie od dnia 1.09.2011 roku do dnia 31 sierpnia 2012 roku zatrudniona będzie w wymiarze 14/18 etatu, ale fakt ten spowodowany był koniecznością-brakiem pensum. Dlatego też, pozwany przewidział, iż w roku szkolnym 2012/2013 przedmiotu edukacji dla bezpieczeństwa nauczać będzie J. Z., albowiem jako nauczyciel mianowany, zatrudniony na czas nieokreślony, winna mieć zapewnione pensum w pierwszej kolejności. Nauczycielka ta, w czerwcu 2012 roku ukończyła studia podyplomowe w zakresie edukacji dla bezpieczeństwa, a nadto ukończyła szkolenia do prowadzenia zajęć edukacji w zakresie udzielania pierwszej pomocy, tak więc posiadała pełne kwalifikacje do nauczania tegoż przedmiotu. Wszak wskazać należy, iż powódka w tym czasie była jeszcze nauczycielem kontraktowym, akt mianowania uzyskała dopiero w dniu 9 grudnia 2011 roku, tak więc J. Z. posiadała niewątpliwie wyższy status od powódki, tym bardziej, że była zatrudniona na czas nieokreślony. Odnosząc się zaś do kwestii związanych z przyznaniem powódce godzin nauczania indywidualnego wskazać należy, iż dopiero w dniu 31 sierpnia 2011 roku Zespół (...) w Poradni P. (...) w P. wydał orzeczenie o potrzebie indywidualnego o nauczania T. R.. W dniu 22 września 2011 roku pozwane gimnazjum sporządziło aneks do organizacji gimnazjum w roku szkolnym 2011/2012, w którym przydzielono powódce 10 godzin nauczania indywidualnego T. R., przy czym został on zatwierdzony dopiero w dniu 29 lutego 2012 roku. Wtedy to zwiększono powódce wymiar czasu pracy. Powyższe rozważania skutkują uznaniem, iż zawarcie przez pozwanego

umowy na czas określony było uzasadnione potrzebami wynikającymi z organizacji nauczania. Skoro zaś powódka była zatrudniona na czas określony nie miał do niej zastosowania przepis art.10 ust.5a. Karty Nauczyciela, zgodnie z którym 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 uzyskał stopień nauczyciela mianowanego, o ile spełnione są warunki określone w ust. 5.

Powódka nie wykazała także wadliwości zawarcia z nią umowy o pracę na czas określony w dniu 31 sierpnia 2012 roku. Wszak pozwany nie mógł zapewnić powódce innych godzin poza godzinami zajęć indywidualnych z T. R., której czas nauki był ograniczony. Wobec braku przesłanek z art. 10 ust 5 pkt 6 Karty Nauczyciela pozwany zawarł umowę o pracę na czas nauki T. R., a więc umowę na czas wykonania określonej pracy, która ulega rozwiązaniu z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta. W tym wypadku umowa uległa rozwiązaniu z uwagi na śmierć dziecka.

W tym miejscu wskazać należy, iż wskazane przez powódkę przepisy art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela nie mogły mieć do niej zastosowania, albowiem dotyczą nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, gdy tymczasem podstawę zatrudnienia powódki stanowiła umowa o pracę.

Odnosząc się do rozstrzygnięcia sądu w zakresie świadczenia socjalnego należy wskazać, iż kwestie wypłaty świadczeń socjalnych pracownikom regulują przepisy ustawy dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U.2012.592), który w art. 8 stanowi, iż przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu, co oznacza, iż wypłacane świadczenia winny być zróżnicowane i uwzględniać indywidualną sytuację każdego pracownika. Podkreślić przy tym należy, iż nie mają one charakteru roszczeniowego, jedynie związkom zawodowym przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot Funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na Fundusz (art.8 ust.3 ustawy). Dlatego też uznać należy, iż roszczenie powódki w tym zakresie nie posiada umocowania prawnego. W tym miejscu wskazać należy, iż brak sprecyzowanych zarzutów apelującego w zakresie naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów ustawy dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie zwalnia sądu od dokonania **oceny** prawnej rozstrzygnięcia sądu przez pryzmat mających zastosowanie właściwych przepisów prawa materialnego, albowiem apelujący wskazał, iż skarży wyrok w całości.

Mając powyższe rozważania na uwadze, Sąd Okręgowy uznając zarzuty apelującego za zasadne, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., zmienił zaskarżony wyrok i powództwo oddalił.

Wobec faktu ustanowienia dla powódki pełnomocnika z urzędu, Sąd Okręgowy na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 2 ust. 1 i ust. 3, § 11 ust.1 pkt 1 i 3, § 6 pkt 1 § 12 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez Radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163 poz.1349 z późn. zm.), orzekł jak punkcie 2 sentencji wyroku.