

*Sygn. VPa 31/16*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 13 października 2016 roku*

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

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz*

*Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska (spr.)*

SSO Agnieszka Leżańska

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 5 października 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa M. K.*

*przeciwko (...) im. J. K. (1) w B.*

o ustalenie nieistnienia stosunku pracy i dopuszczenie do pracy

*na skutek apelacji powódki M. K. od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 17 grudnia 2015r.*

*sygn. IV P 403/14*

1. *oddala apelację,*

2. *zasądza od powódki M. K. na rzecz pozwanego (...) im. J. K. (1)*

*w B. kwotę 360,00 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.*

*Sygn. akt V Pa 31/16*

## UZASADNIENIE

W dniu 13 października 2014 roku powódka M. K. reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła pozew przeciwko (...) (...) im. J. K. (1) w B., w którym domagała się ustalenia, że z pozwanym łączy ją stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zawartej w dniu 1 września 2010 roku. Powódka wniosła również o dopuszczenie do pracy w pozwanym (...) po zakończeniu zawnioskowanego przez nią urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu podano, że powódka w pozwanym (...) została zatrudniona od dnia 1 września 2010 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2011 roku w charakterze nauczyciela fizyki w wymiarze 12/18 (0,68) etatu. W momencie nawiązania stosunku pracy posiadała stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego. W kolejnych trzech latach strony zawarły umowy na czas określony w niepełnym

wymiarze godzin, ostatnia od dnia 1 września 2013 roku do dnia 31 sierpnia 2014 roku w wymiarze 0,63 etatu. W trakcie trwania stosunku pracy w dniu 1 sierpnia 2014 roku powódka uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego.

***W piśmie z dnia 22 maja 2014 roku powódka zwróciła się do pracodawcy o przedłużenie umowy o pracę zawartej na czas określony na czas nieokreślony, a następnie o przekształcenie tej umowy w umowę na czas nieokreślony.*** Pracodawca poinformował powódkę, że nie będzie możliwości jej dalszego zatrudnienia od września 2014 roku. M. K. ponownie zwróciła się do pracodawcy o przekształcenie umowy o pracę, ale pracodawca podtrzymał swoje stanowisko. W dniu 8 września 2014 roku, w związku z urodzeniem syna, powódka wniosła o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego. Pozwany pracodawca udzielił jej urlopu macierzyńskiego jedynie do dnia 31 sierpnia 2014 roku.

Zdaniem powódki zawieranie z nią terminowych umów o pracę począwszy od 2010 roku stanowiło naruszenie art. 10 ust. 4 w związku z ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela, ponieważ w chwili podpisywania umowy nie zachodziła potrzeba zawarcia umowy terminowej wynikająca z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela.

W odpowiedzi na pozew pozwane (...) (...)m Ogólnokształcące w B. wniosło o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Strona pozwana podniosła, że powódka była w (...) zatrudniana od 2010 roku na podstawie czterech umów na czas określony. Podczas rozmów, które miały miejsce po dniu 20 sierpnia 2010 roku, została poinformowana przez dyrektora, że z uwagi na treść art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela jest zatrudniona na umowę o pracę na czas określony. Dalej pozwany podniósł, że zaistniały przyczyny wyczerpujące dyspozycję wyżej wymienionego przepisu, bowiem zaistniała tendencja spadkowa liczby klas i godzin nauczania fizyki. Ponadto na podstawie prognozowanych danych ogólnodostępnych na stronach internetowych (...) i (...) w B. można stwierdzić, że niż demograficzny będzie zauważalny aż do roku szkolnego 2018/2019. Nauczyciele zatrudnieni u pozwanego byli o tym informowani podczas posiedzeń Rady Pedagogicznej.

Pozwany podkreślał, że umowa o pracę zawarta na czas określony nie przekształciła się automatycznie po uzyskaniu stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego przez powódkę, ponieważ stopnie awansu nie łączą się bezpośrednio z podstawą nawiązania stosunku pracy i jego wymiarem. Zdaniem pozwanego powódka miała świadomość przyczyn, jakie powodują jej zatrudnienie na czas określony, bowiem kiedy rozpoczynała staż w piśmie z dnia 1 września 2011 roku znalazła się informacja, że staż może być przerwany w przypadku zmian organizacyjnych.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

***Wyrokiem z dnia 17 grudnia 2015 roku Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy w sprawie sygn. akt IV P 403/14 w punkcie 1 oddalił powództwo, w punkcie 2 nie obciążył powódki M. K. obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego (...) im. J. K. (1) w B..***

***Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:***

Powódka M. K. została zatrudniona w pozwanym (...) od dnia 1 września 2010 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 31 sierpnia 2011 roku jako nauczyciel fizyki w wymiarze 12 godzin tygodniowo (12/18 etatu). W chwili nawiązania stosunku pracy posiadała stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego.

W kolejnych trzech latach powódka występowała do pozwanego pracodawcy o przedłużenie umowy o pracę na następny rok szkolny. Pozwany zawierał z nią każdorazowo umowę o pracę na czas określony. Umowy nie zawierały informacji, że przyczyna zawarcia umowy terminowej wynika z organizacji nauczania. W roku szkolnym 2011/2012 powódka zatrudniona była jako nauczyciel fizyki w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. w wymiarze 12,16 godzin tygodniowo. W tym roku szkolnym powódka ukończyła kurs kwalifikacyjny z zakresu bibliotekoznawstwa. Od dnia 1

września 2012 roku przydzielono powódce 10,58 godzin fizyki. Aneksem z dnia 3 grudnia 2012 roku została dodatkowo zatrudniona w wymiarze 15 godzin w bibliotece na czas zastępstwa za A. K.. Łączny wymiar etatu wyniósł 23 godziny. Następnie od dnia 1 września 2013 roku do dnia 31 sierpnia 2014 roku M. K. została zatrudniona w wymiarze 15 godzin (z wymiaru 30) jako nauczyciel bibliotekarz i w wymiarze 2,37 godzin jako nauczyciel fizyki, co stanowiło łącznie 0,63 etatu.

W roku szkolnym 2010/2011 fizyki oprócz powódki uczyli nauczyciele: E. P. - 21,68 godzin i Z. S. - 5,58 godzin. Powódka miała 12 godzin. Łącznie w tym roku szkolnym zaplanowano nauczanie fizyki w wymiarze 39,26 godzin tygodniowo. W roku 2011/2012 E. P. przydzielono 18,74 godzin fizyki, Z. S. - 5,58 godzin, a powódce 12,16 godzin. Łącznie było 35,47 godzin fizyki. W kolejnym roku szkolnym 2012/2013 E. P. uczyła fizyki w wymiarze 18,95 godzin, a powódka w wymiarze 10,58 godzin (łącznie 28,53 godzin). W roku szkolnym 2013/2014 przydzielono od września 22,53 godzin fizyki, w tym E. P. - 21,93 godzin, a M. K. - 2,37 godzin, przy czym powódka, tak jak w poprzednim roku szkolnym pracowała jako bibliotekarz w wymiarze 15 godzin tygodniowo (1/2 etatu). W roku szkolnym 2014/2015 wszystkie godziny fizyki w liczbie 22,53 przydzielono E. P..

E. P. i Z. S. posiadali stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. M. K. uzyskała stopień awansu nauczyciela mianowanego w dniu 1 sierpnia 2014 roku.

Od września 2012 roku wprowadzona została do szkół nowa podstawa programowa, która skutkowałą zmniejszeniem ilości godzin nauczania poszczególnych przedmiotów. Jednocześnie zmniejszeniu ulegała w pozwanym (...) liczba uczniów i klas. W roku szkolnym 2009/2010 do (...) uczęszczało 743 uczniów, których nauka prowadzona była w 26 klasach. W każdym kolejnym roku szkolnym liczba uczniów i klas ulegała zmniejszeniu. W roku szkolnym 2013/2014 w szkole uczyło się 637 uczniów w 22 klasach. Równocześnie zmniejszeniu ulegała liczba etatów nauczycielskich dla poszczególnych przedmiotów. Dla fizyki liczba ta przedstawia się następująco w poszczególnych latach: 2010/2011 - 2,1 etatu, 2011/2012 - 1,97 etatu, 2012/2013 - 1,58 etatu, 2013/2014 - 1,25 etatu. Podobnie sytuacja przedstawia się w odniesieniu do godzin biologii, które w roku szkolnym 2010/2011 stanowiły 2,66 etatu, a w roku 2013/2014 - 1,82 etatu. Przedmiotu tego uczyły E. K. i M. M.. Byli to nauczyciele dyplomowani.

W pozwanym (...) były 2 etaty w bibliotece. W pełnym wymiarze pracowały jako nauczyciele - bibliotekarze A. K. i K. Z. (1). Od dnia 3 grudnia 2012 roku powódka została zatrudniona w wymiarze 15 godzin w bibliotece na czas zastępstwa za A. K.. W kolejnym roku szkolnym 2013/2014 zmniejszeniu uległ wymiar etatów w bibliotece - do 1,5 etatu. Na emeryturę odeszła K. Z.. M. K. nadal pracowała jako bibliotekarz w wymiarze 15 godzin (1/2 etatu). W pełnym wymiarze pracowała A. K., która nadto jest polonistką i informatykiem. Od dnia 1 września 2014 roku w bibliotece w wymiarze 1/2 etatu została zatrudniona M. G., która w poprzednim roku szkolnym nauczwała religii. Obie nauczycielki pracujące w bibliotece ukończyły studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa. M. G. miała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Była pedagogiem i oprócz kwalifikacji bibliotekarza posiadała również kwalifikacje do prowadzenia życia w rodzinie, przysposobienia obronnego i wiedzy o społeczeństwie. W zakresie tych przedmiotów była jedynym nauczycielem w szkole. W roku szkolnym 2014/2015 oprócz godzin w bibliotece przydzielono jej godziny z wychowania do życia w rodzinie i edukacji dla bezpieczeństwa.

Dyrektor pozwanego liceum na posiedzeniach Rady Pedagogicznej informowała o sytuacji demograficznej i potrzebie zmian w przydziale godzin z wybranych przedmiotów, w tym biologia, chemia, fizyka, z powodu malejącej liczby uczniów. Informowała, że sytuacja będzie się pogarszała w następnych latach. W maju 2014 roku dyrektor poinformowała powódkę o tym, że nie będzie dla niej godzin w kolejnym roku szkolnym.

Powódka w każdym roku zwracała się na piśmie o przedłużenie umowy o pracę na kolejny rok szkolny. Nie kwestionowała zawieranych z nią umów terminowych. W 2013 roku pracowała dodatkowo w Zespole Szkół (...) w B., w latach 2010 - 2013 w szkole zaocznej, a także w firmie (...) do maja 2013 roku. M. K. często była nieobecna z powodu choroby, nie ukończyła kursu na egzaminatora Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej.

W dniu z dnia 22 maja 2014 roku powódka zwróciła się do pozwanego pracodawcy o **przedłużenie** umowy zawartej w dniu 1 września 2013 roku w umowę na czas nieokreślony. W związku z brakiem odpowiedzi w kolejnym

piśmie z dnia 20 czerwca 2014 roku M. K. ponownie wystąpiła o przekształcenie terminowej umowy o pracę z dnia 1 września 2013 roku w umowę na czas nieokreślony, informując równocześnie o uzyskaniu stopnia zawodowego nauczyciela mianowanego. W piśmie z dnia 26 sierpnia 2014 roku dyrektor pozwanego (...) poinformowała powódkę, że umowa nie będzie przedłużona i przypomniała, że w rozmowie, która miała miejsce w maju 2014 roku powódka została o tym poinformowana. W kolejnym piśmie z dnia 27 sierpnia 2014 roku M. K. przypomniała, że prosiła o przekształcenie umowy i odwołała się do treści przepisu art. 10 Karty Nauczyciela, wskazując na brak ustawowych przesłanek do zawierania z nią umów terminowych. W odpowiedzi z dnia 29 sierpnia 2014 roku dyrektor pozwanego (...) podtrzymała swoje stanowisko. W dniu 8 września 2014 roku powódka zwróciła się do pozwanego (...) o udzielenie od dnia (...) 2014 roku urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w związku z urodzeniem syna A.. Pozwany pracodawca udzielił powódce urlopu macierzyńskiego w okresie od dnia (...) 2014 roku do dnia 31 sierpnia 2014 roku informując, że dłuższego urlopu nie może jej udzielić, ponieważ umowa o pracę była zawarta na czas określony do dnia 31 sierpnia 2014 roku.

***Stan faktyczny przedmiotowej sprawy Sąd I instancji ustalił*** w szczególności na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy w postaci arkuszy organizacyjnych, planów nauczania, zestawień sporządzonych przez pozwanego, protokołów Rady Pedagogicznej, dokumentacji medycznej, a także na podstawie dokumentów zawartych w aktach osobowych powódki oraz aktach osobowych E. P. i Z. S.. Dokumenty te nie były kwestionowane przez strony. Nadto ustaleń faktycznych Sąd dokonał w oparciu o zeznania świadków M. N. i D. P. oraz częściowo w oparciu o zeznania powódki.

Dokonując oceny zabranego materiału dowodowego Sąd I instancji dał wiarę twierdzeniom dyrektora pozwanej szkoły, że nie miała możliwości zatrudnienia powódki na czas nieokreślony. Zdaniem Sądu zeznania M. N. w zestawieniu z arkuszami organizacyjnymi stanowią pewną całość, która się uzupełnia.

Sąd uznał za niewiarygodne zeznania powódki M. K. w tej części, w której podaje, że w kolejnych latach szkolnych zwracała się do pozwanego o zawarcie umowy na czas nieokreślony. Z pism powódki wynikało, że zawsze występowała o zawarcie umowy o pracę na kolejny rok szkolny, nigdy nie wносиła o zawarcie umowy na czas nieokreślony i nie kwestionowała zawartych z nią umów terminowych. Nadto Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom powódki w tej części, kiedy podaje, że nie była informowana o braku możliwości dalszego zatrudnienia. Zeznania w tej części pozostają w sprzeczności z treścią protokołów z posiedzeń Rady Pedagogicznej oraz z zeznaniami świadków M. N. i D. P..

***Po tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest nieuzasadnione.***

Sąd I instancji wskazał, że w przedmiotowej sprawie powódka M. K. żądała ustalenia, iż z pozwanym łączy ją stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zawartej w dniu 1 września 2010 roku. Powódka wniosła również o dopuszczenie do pracy w pozwanym (...) po zakończeniuawnioskowanego przez nią urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

Sąd Rejonowy, powołując się na regulację zawartą w treści art. 189 k.p.c., stwierdził, że powództwo o ustalenie jest dopuszczalne wtedy, gdy powód żąda ustalenia istnienia lub nieistnienia prawa lub stosunku prawnego i gdy ma w takim ustaleniu interes prawny. Analiza treści tego przepisu prowadzi do wniosku, że decydujące znaczenie należy przypisać interesowi prawnemu, gdyż bez jego istnienia nie jest możliwe ustalenie prawa lub stosunku prawnego. Sąd wskazał, że w piśmiennictwie przyjmuje się, iż interes prawny to interes dotyczący szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych, który z reguły występuje wtedy, gdy istnieje niepewność tego prawa lub stosunku prawnego, wynikająca z przewidywanego lub uzewnętrznionego ich kwestionowania (por. T. Rowiński: Interes prawny w procesie i w postępowaniu nieprocesowym, Warszawa 1971 rok, s. 22).

Sąd I instancji powołał się na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2013 roku w sprawie I PZP 3/13 (OSNAPiUS 2014 nr 2, poz. 18), w której Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że w wypadku zawarcia z nauczycielem kontraktowej umowy o pracę na czas określony przy braku ustawowych przesłanek z art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela, po wręczeniu nauczycielowi świadectwa pracy oraz odmowie dopuszczenia

go do pracy wskutek błędnego uznania przez pracodawcę, iż umowa o pracę rozwiązała się z upływem czasu, na jaki była zawarta, nauczyciel może żądać ustalenia istnienia stosunku pracy (art. 189 k.p.c.).

Sąd Rejonowy stwierdził, że M. K. ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony, bowiem takie ustalenie będzie miało dla niej znaczenie w zakresie zatrudnienia i uprawnień pracowniczych z tym związanych. Sąd zauważył, że stwierdzenie istnienia po stronie powódki interesu prawnego w ustaleniu umożliwia dalsze badanie sprawy pod kątem stwierdzenia, czy strony łączy stosunek pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony.

W dalszej części rozważań Sąd I instancji podniósł, że w przedmiotowej sprawie spór między stronami sprowadza się do tego, czy zachodziły przesłanki, określone w art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (tekst jednolity Dz.U. z 2014 r., Nr 191 ze zm.), pozwalające pozwanemu pracodawcy na zawieranie z powódką umów o pracę na czas określony.

W myśl art. 10 ust. 4 wyżej wymienionej ustawy stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony. Karta Nauczyciela w art. 10 ust. 7 dopuszcza możliwość zawierania z nauczycielem kontraktowym umowy o pracę na czas określony w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela.

Pojęcie „organizacja nauczania” nie zostało zdefiniowane przez ustawodawcę, jednakże było przedmiotem wyjaśnień w orzecznictwie. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 roku w sprawie I PKN 226/97 (OSNAPiUS z 1998 r., Nr 11, poz. 328) pojęcie „organizacja nauczania”, 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, zmienność pracy szkoły). Odnosząc się do tej kwestii Sąd I instancji uznał, że przesłankę uzasadniającą zatrudnienie na podstawie umowy terminowej stanowić może stan niepewności na następne lata szkolne, przejawiający się m.in. warunkami lokalowymi, nieznaną liczbą uczniów, koniecznością uzyskania zgody organu nadzoru na kontynuowanie zajęć (kuratora), czy zabezpieczeniem środków finansowych (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1998 roku w sprawie I PKN 499/98, OSNAPiUS z 2000 r., Nr 3, poz. 105). Sąd Rejonowy powołał się także na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2007 roku w sprawie I PK 104/07 (opubl. Legalis), że 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, oddziałów, itp. Art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela nie może być interpretowany rozszerzająco, jednak nie stawia bariery czasu dla jego zastosowania. Przepis ten, zdaniem Sądu, nie wymaga od pracodawcy, aby przy zawieraniu umowy terminowej wyjaśnił pracownikowi, jakie konkretne przesłanki zadecydowały o konieczności nawiązania stosunku pracy na czas określony.

W ocenie Sądu Rejonowego w przedmiotowej sprawie zaistniały przesłanki uzasadniające zatrudnienie powódki na czas określony. M. K. posiadała uprawnienia do nauczania fizyki i przyrody. W trakcie zatrudnienia uzyskała uprawnienia do pracy jako nauczyciel bibliotekarz. Z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie wynika, że już przed datą zawarcia spornej umowy o pracę dyrektor szkoły posiadała wiedzę, iż w kolejnych latach szkolnych zmniejszeniu ulegnie liczba uczniów, klas, a tym samym godzin nauczania. Miało to związek nie tylko z niższym demograficznym, ale także ze zmianą podstawy programowej, która weszła w życie w 2012 roku.

Z poczynionych ustaleń wynika, że zmiana podstawy programowej skutkowałą zmniejszeniem ilości godzin nauczania poszczególnych przedmiotów. Jednocześnie zmniejszeniu ulegała w pozwanym (...) zarówno liczba uczniów, jak i klas. W roku szkolnym 2009/2010 do (...) uczęszczało 743 uczniów, których nauka prowadzona była w 26 klasach. W każdym kolejnym roku szkolnym liczba uczniów i klas ulegała zmniejszeniu i tak w ostatnim roku pracy powódki, tj. w roku szkolnym 2013/2014 w szkole uczyło się 637 uczniów w 22 klasach. Równocześnie zmniejszeniu ulegała liczba etatów nauczycielskich dla poszczególnych przedmiotów, w tym fizyki, która wynosiła w kolejnych latach: 2010/2011 – 2,1 etatu, 2011/2012 – 1,97 etatu, 2012/2013 – 1,58 etatu, 2013/2014 – 1,25 etatu.

Sąd I instancji zauważył również, że w roku szkolnym 2010/2011 fizyki oprócz powódki uczyli nauczyciele: E. P. -21,68 godzin i Z. S. – 5,58 godzin. Powódka miała 12 godzin, zaś łącznie w roku szkolnym zaplanowano nauczanie fizyki w wymiarze 39,26 godzin tygodniowo. W roku 2011/2012 E. P. przydzielono 18,74 godzin fizyki, Z. S. – 5,58 godzin, a powódce 12,16 godzin, łącznie było 35,47 godzin fizyki. W kolejnym roku szkolnym 2012/2013 E. P. uczyła fizyki w wymiarze 18,95 godzin, a powódka w wymiarze 10,58 godzin (łącznie 28,53 godzin). W roku szkolnym 2013/2014 przydzielono od września 22,53 godzin fizyki, w tym E. P. – 21,93 godzin, a M. K. – 2,37 godzin, natomiast w roku 2014/2015 wszystkie godziny fizyki w liczbie 22,53 przydzielono E. P.. Sąd podkreślił, że E. P. i Z. S. posiadali stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, zaś M. K. była nauczycielem kontraktowym, a stopień awansu nauczyciela mianowanego uzyskała w dniu 1 sierpnia 2014 roku.

Jako nauczyciel bibliotekarz powódka została zatrudniona od dnia 3 grudnia 2012 roku w wymiarze 15 godzin w bibliotece na czas zastępstwa za A. K.. W pozwanym (...) były 2 etaty w bibliotece. W roku szkolnym 2013/2014 wymiar ten uległ zmniejszeniu do 1,5 etatu. W poprzednich latach w pełnym wymiarze w bibliotece pracowały A. K. i K. Z. (1). Po powrocie z urlopu macierzyńskiego w bibliotece pracowała A. K. w pełnym wymiarze i M. K. w wymiarze 15 godzin (1/2 etatu), która zastąpiła K. Z., która odeszła na emeryturę. A. K. jest również polonistką i informatykiem. Od dnia 1 września 2014 roku, po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką w bibliotece w wymiarze 1/2 etatu została zatrudniona M. G.. A. K. i M. G. ukończyły studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa. M. G. miała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, była pedagogiem i oprócz kwalifikacji bibliotekarza posiadała również kwalifikacje do prowadzenia życia w rodzinie, przysposobienia obronnego i wiedzy o społeczeństwie. W zakresie tych przedmiotów była jedynym nauczycielem w szkole. W roku szkolnym 2014/2015 oprócz godzin bibliotece przydzielono jej godziny z wychowania do życia w rodzinie i edukacji dla bezpieczeństwa. Ilość godzin biologii, podobnie jak fizyki malała. W roku szkolnym 2010/2011 stanowiły 2,66 etatu, a w roku 2013/2014 – 1,82 etatu. Przedmiotu tego uczyli E. K. i M. M. byli to nauczyciele dyplomowani.

Z powyższego, w ocenie Sądu I instancji, potrzeba zawierania umów terminowych była uzasadniona postępującym zmniejszeniem się liczby uczniów, klas, zmniejszeniem liczby godzin nauczania poszczególnych przedmiotów, w tym tych, do których nauczania kwalifikacje posiadała powódka. Dlatego zdaniem Sądu z dużym prawdopodobieństwem można było stwierdzić, że w następnym roku szkolnym liczba godzin będzie mniejsza, informowała o tym dyrektor szkoły na posiedzeniach Rady Pedagogicznej i taki stan rzeczy znajduje potwierdzenie w arkuszach organizacyjnych i planach nauczania. Dyrektor pozwanego (...) miała obowiązek zapewnić pensum nauczycielom posiadającym uprawnienia do nauczania takich przedmiotów, jak powódka, ale posiadających wyższy stopień awansu zawodowego i to uczyniła. Powódka pracowała także w bibliotece. Na zmniejszenie liczby etatów do 1,5 etatu dyrektor nie miał wpływu, zdecydował o tym organ prowadzący. Godziny w bibliotece przydzielone zostały nauczycielowi z wyższymi kwalifikacjami, z wyższym stopniem awansu zawodowego. Sąd stwierdził, że M. G. była nauczycielem mianowanym, pedagogiem i była jedynym nauczycielem w szkole posiadającym również kwalifikacje do prowadzenia życia w rodzinie, przysposobienia obronnego i wiedzy o społeczeństwie. Jeśli zaś chodzi o nauczycieli fizyki, to obaj posiadali wyższy stopień awansu zawodowego – byli nauczycielami dyplomowanymi. Pozwany miał obowiązek w pierwszej kolejności zapewnić wymaganą liczbę godzin nauczycielom w wyższym stopniu awansu zawodowego, z wyższymi kwalifikacjami, zatrudnionym na czas nieokreślony.

Dodatkowo Sąd Rejonowy zauważył, że poza tendencją spadkową w zakresie liczby uczniów, nie znana była pozwanej dokładnie liczba uczniów rozpoczynających naukę w kolejnym roku szkolnym, bowiem rekrutowali się oni z terenu całego miasta oraz przyległych gmin. Z kolei liczba uczniów miała bezpośredni wpływ na ilość tworzonych oddziałów (klas), a co za tym idzie na liczbę godzin nauczania.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności Sąd Rejonowy stwierdził, że w dniu zawarcia spornej umowy o pracę, tj. w dniu 1 września 2010 roku oraz w kolejnych latach istniał stan niepewności na następne lata szkolne, dotyczący liczby uczniów, oddziałów oraz liczby godzin wszystkich przedmiotów, w tym także przedmiotów, do nauczania których kwalifikacje posiadała powódka, uzasadniający zawarcie z powódką umów o pracę terminowych. Ten stan niepewności w zakresie organizacji nauczania został następnie potwierdzony w arkuszach organizacyjnych pozwanej

szkoły. Powódka była zatrudniona w pozwanym (...) od dnia 1 września 2010 roku, zaś w każdym roku szkolnym zawierała z pozwaną umowę o pracę na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy i nigdy nie kwestionowała żadnej tych z tych umów.

W ocenie Sądu Rejonowego powyższe skutkuje oddaleniem powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony.

Zdaniem Sądu oddalenie powództwa o ustalenie, że umowa o pracę z dnia 1 września 2009 roku jest umową zawartą na czas nieokreślony potwierdza fakt, że stosunek pracy rozwiązał się z upływem czasu, na jaki umowa ta została zawarta, tj. z dniem 31 sierpnia 2014 roku. Pozwana szkoła nie była zobowiązana do zawarcia z powódką kolejnej umowy o pracę, tym samym nieuzasadnione okazało się także powództwo o dopuszczenie do pracy, którego zasadność można byłoby rozważać tylko w sytuacji pozytywnego ustalenia, że pomiędzy pozwanym i powódką istnieje stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

W ocenie Sądu I instancji działania strony pozwanej, która nie zatrudniała powódki na czas nieokreślony, nie naruszają przepisu art. 10 Karty Nauczyciela.

Mając powyższe na uwadze, Sąd oddalił powództwo w całości, jako nieuzasadnione.

Na zasadzie słuszności wyrażonej w art. 102 kpc, Sąd Rejonowy nie obciążył powódki kosztami procesu. Roszczenie powódki było zdaniem Sądu nieuzasadnione, jednakże była ona subiektywnie przekonana o słuszności swojego żądania, a jej przekonanie to było usprawiedliwione skomplikowanym charakterem sprawy. Sąd I instancji wziął również pod uwagę okoliczność, że powódka nie pracuje i nie osiąga dochodu.

***Apelację od powyższego wyroku wniosła strona powodowa zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu:***

I. naruszenie prawa materialnego w postaci art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (t.j. Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 z późn. zm.), poprzez jego błędną wykładnię, a w konsekwencji przyjęcie, że:

a. długoterminowe prognozy dotyczące możliwego spadku liczby uczniów w przyszłych latach, a także potencjalna możliwość przyszłej zmiany podstawy programowej, stanowią okoliczności mieszczące się w tezie tego unormowania, uzasadniające zawarcie umowy na czas określony,

b. konieczność zapewnienia pełnego wymiaru czasu pracy nauczycielom o wyższym stopniu awansu zawodowego stanowi potrzebę wynikającą z organizacji nauczania, nie zaś wynikającą jedynie z organizacji szkoły,

c. brak możliwości zatrudnienia w danej chwili powódki w pełnym wymiarze czasu pracy przesądza o możliwości zastosowania normy zawartej w tym przepisie, podczas gdy zarówno z treści przepisu art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela, jak też z art. 10 ust. 7 Karty nauczyciela nie wynika konieczność wystąpienia takiej przesłanki;

II. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na treść rozstrzygnięcia, w postaci art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów w postaci załączonych do akt sprawy dokumentów, zeznań świadków oraz przesłuchania stron, a w konsekwencji poczynienie błędnych ustaleń faktycznych lub wyciągnięcie błędnych wniosków, w zakresie:

a. przydania pełnego waloru wiarygodności zeznaniom świadka - M. N., tj. byłego dyrektora pozwanej szkoły, pomimo ich sprzeczności z innymi dowodami, w części dotyczącej rzekomego braku możliwości zawarcia z powódką umowy o pracę na czas określony z powodu istnienia potrzeb wynikających z organizacji nauczania, okoliczności informowania powódki o przyczynach zawierania umów o pracę na czas określony, braku istniejącej do chwili obecnej konieczności zatrudnienia przez pozwaną szkołę drugiego nauczyciela fizyki w niepełnym wymiarze czasu pracy (tj. już po zmianie podstawy programowej), oceny częstotliwości nieobecności powódki w pracy z powodu choroby, wskazania jako jednej z przyczyn zawierania umów terminowych nieukończenia kursu na egzaminatora (...), podczas

gdy świadek miała pełną świadomość obiektywnego braku możliwości zdobycia wyżej wymienionych uprawnień z powodu nieorganizowania szkoleń dla nowych organizatorów od roku 2011,

b. przydania pełnego waloru wiarygodności zeznaniom świadka - D. P. w zakresie rzekomego braku możliwości zawarcia z powódką umowy o pracę na czas określony z powodu istnienia potrzeb wynikających z organizacji nauczania, okoliczności przeprowadzenia rozmowy z powódką w maju 2014 roku dot. zawarcia umowy bezterminowej, w sytuacji rażącej sprzeczności z zeznaniami świadka M. N. (m.in. w zakresie sporządzenia notatki z jej przebiegu) oraz przesłuchaniem powódki,

c. bezzasadnej odmowy wiarygodności istotnej części zeznań powódki, tj. w części dotyczącej rzekomego występowania o zawarcie umowy terminowej, braku wniosków o zawarcie umowy na czas nieokreślony i niekwestionowania zawieranych umów terminowych, a także braku informowania jej przez pozwanego o przyczynach zawierania umów terminowych, przy jednoczesnym pominięciu jej wyjaśnień w zakresie przymusowego położenia i konieczności milczącej zgody na proponowane warunki, przy uwzględnieniu obietnic składanych przez dyrektora, rzeczywistych przyczyn nieobecności w pracy (cięży, wypadku samochodowego, poronienia, kolejnej ciąży);

- w efekcie których Sąd błędnie uznał, iż zawarcie umowy o pracę na czas określony w dniu 1 września 2010 roku pozostawało uzasadnione istnieniem potrzeb wynikających z organizacji nauczania.

W oparciu o wyżej wymienione zarzuty profesjonalny pełnomocnik wniósł w imieniu powódki o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez ustalenie, iż powódkę łączy z pozwanym (...) Liceum Ogólnokształcącym im. J. K. w B. stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, począwszy od dnia 1 września 2010 roku oraz dopuszczenie powódki do pracy, a także zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za obie instancje według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 5 października 2016 roku pełnomocnik powódki poparł apelację, pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

**Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.**

Z podniesionych w apelacji zarzutów zawsze najpierw rozważenia wymagają zarzuty zasadzane na naruszeniu przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego, gdyż oceny zasadności naruszenia prawa materialnego można dokonywać wówczas, gdy stan faktyczny sprawy stanowiący podstawę rozstrzygnięcia został ustalony zgodnie z zasadami procedury cywilnej (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2004 roku, w sprawie II CK 409/03, LEX). Celem sądu rozpoznającego sprawę jest więc najpierw ustalenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. Stan ten sąd ustala na podstawie dowodów zaferowanych mu przez strony lub przeprowadzonych z urzędu. Dowody zaś ocenia, stosując zasadę swobodnej oceny dowodów wyrażoną w art. 233 k.p.c.

Granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają w szczególności: obowiązek wyprowadzenia przez sąd z zebranego materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych, ramy proceduralne, to jest warunki określone przez prawo procesowe, wreszcie poziom świadomości prawnej sędziego. Swobodna ocena dowodów dokonywana jest przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, ale powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 655).

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może więc polegać na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego, a co za tym idzie, korzystnej dla niego oceny materiału dowodowego. Wnoszący apelację



może wykazywać jedynie, że Sąd I instancji naruszył ustanowione w tym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów, a naruszenie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. To, że określony dowód został oceniony niezgodnie z intencją skarżącego, nie oznacza naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Ocena dowodów należy bowiem do sądu orzekającego i nawet w sytuacji, w której z dowodu można było wywieść wnioski inne niż przyjęte przez sąd, nie dochodzi do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Wbrew zarzutowi apelacji, Sąd I instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny i przeprowadził ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie w zgodzie z art. 233 § 1 k.p.c., co znajduje wyraz w sporządzonym przez ten Sąd pisemnym uzasadnieniu zaskarżonego rozstrzygnięcia.

Nie ma racji skarżący, że Sąd Rejonowy nieprawidłowo przydał walor wiarygodności zeznaniom świadka M. N., byłego dyrektora pozwanej. Należy przede wszystkim zauważyć, że podnosząc zarzut sprzeczności zeznań ww. świadka z pozostałym materiałem dowodowym, pełnomocnik skarżącej tego materiału nie wskazuje, za wyjątkiem jedynie dowodu z zeznań powódki. Nie dotyczy to wyłącznie jednej kwestii, mianowicie skarżący podnosi, że sprzeczne są zeznania świadków M. N. i świadka D. P. co do przebiegu spotkania powódki i M. N. w maju 2014 roku. Skarżący nie odwołuje się natomiast do jakichkolwiek innych dowodów, w tym w postaci dokumentów, które były przecież w głównej mierze podstawą ustaleń faktycznych dokonanych w sprawie. W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik powódki powtarza, że zeznania świadka M. N. są sprzeczne z innymi dowodowymi, ale jakimi, tego już nie określa. Tak postawiony zarzut uznać więc należy wyłącznie za polemikę z prawidłowo dokonanyymi przez Sąd I instancji ustaleniami faktycznymi, ustaleniami poczynionymi po wszechstronnym rozważeniu całości zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Nie ma racji apelujący, że z materiału dowodowego sprawy nie wynika, iż powódka informowana była o przyczynach zawierania umów o pracę na czas określony. Wynika to nie tylko z zeznań świadka M. N., ale i z dokumentów, których skarżący nie zauważa. Są to dokumenty w postaci informacji skierowanej do powódki z dnia 1 września 2011 roku, że staż powódki może zostać przerwany w przypadku zmian organizacyjnych. Także na posiedzeniach Rady Pedagogicznej, co wynika ze złożonych protokołów, Dyrektor Szkoły informowała o tym, że maleje liczba uczniów, co będzie powodowało ograniczenia w zatrudnieniu pracowników i że sytuacja w placówce w tym zakresie będzie się pogarszała. Co do poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń odnośnie nieobecności powódki z powodu niezdolności do pracy, to Sąd Rejonowy także poczynił je prawidłowo. Ustalił jedynie, że powódka była często nieobecna w pracy z powodu choroby. Nie dokonywał żadnych innych ustaleń w tej kwestii, w tym co do przyczyn nieobecności. Owszem, powódka złożyła dokumentację medyczną na tę okoliczność, kwestia nieobecności powódki w pracy z powodu choroby była także poruszana w zeznaniach powódki oraz świadka M. N.. Jednakże kwestia ta – w świetle zgłoszonego przez powódkę żądania – nie miała w sprawie znaczenia. Stąd też Sąd Rejonowy kwestii tej nie poruszył w uzasadnieniu wyroku obejmującej jego rozważania. To samo dotyczy ustalenia, że powódka nie ukończyła kursu na egzaminatora (...); takie ustalenie Sąd poczynił i było ono niesporne w sprawie. Nie ukończenie przez powódkę tego kursu nie było jednak rozważane przez Sąd Rejonowy. Sąd I instancji badał, czy istniały potrzeby zawarcia z powódką umów na czas określony, wynikające z organizacji nauczania i badanie to prowadził nie tylko na podstawie zeznań świadka M. N., ale przede wszystkim na podstawie materiału dowodowego w postaci dokumentów, to jest arkuszy organizacyjnych pozwanej placówki, planów nauczania, zestawień sporządzonych przez pozwanego oraz protokołów z posiedzeń Rady Pedagogicznej, którego to materiału apelujący już nie kwestionuje.

Nie ma także rozbieżności pomiędzy zeznaniem świadków M. N. oraz D. P., w tym co do spotkania powódki i tego pierwszego świadka w maju 2014 roku. Świadek D. P. zeznała mianowicie, że odbyła się rozmowa pomiędzy powódką i ówczesną Dyrektorką w maju 2014 roku na temat możliwości dalszego zatrudnienia powódki. M. N. przekazała powódce, że „umowa jest do końca sierpnia, że nie ma godzin, jeżeli będą godziny, to postara się zatrudnić powódkę”. Świadek zeznała, że rozmowa odbyła się w pokoju dyrektor, nie pamiętała dokładnej daty tej rozmowy, nie pamiętała także, czy powódka w tym dniu była niezdolna do pracy i czy była w widocznej ciąży. Innych zeznań na temat tego spotkania nie złożyła. Także M. N. zeznała, że w maju 2014 roku rozmawiała z powódką na temat dalszego zatrudnienia, stwierdziła też, że nie sporządzała notatki ze spotkania. Należy także wskazać, że o przekazaniu powódce w maju 2014 roku

informacji o braku możliwości zatrudnienia od września 2014 roku M. N. napisała w piśmie do powódki z dnia 26 sierpnia 2014 roku. To potwierdza, że taka rozmowa w tym właśnie miesiącu miała miejsce.

Jak zaś chodzi o ocenę zeznań powódki i uznanie części z nich za niewiarygodne, to Sąd Rejonowy, w przeciwieństwie do skarżącego, stawiającego zarzut niewłaściwej ich oceny, podał powody tej odmowy. Mianowicie wskazał, że nie tylko zeznania powódki nie znajdują potwierdzenia w zeznaniach świadków, ale i istnieją dokumenty, które przeczą wersji powódki. Są to wnioski powódki o zawarcie kolejnych umów terminowych (jednocześnie powódka do dnia 22 maja 2014 roku, a więc praktycznie przez cały okres zatrudnienia nie składała wniosków o zawarcie umowy na czas nieokreślony), są to także protokoły z posiedzeń Rady P..

Nie ma również racji apelujący, że Sąd I instancji dokonał błędnej interpretacji art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2016 r. poz. 1379), który 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. Przepis ten jest wyjątkiem od statuowanej w art. 10 ust. 4 ustawy zasady zatrudnienia nauczyciela kontraktowego na podstawie umowy o pracę zwartej na czas nieokreślony i jako regulujący wyjątek od zasady należy go wyklądać ściśle. Taka wyjątkowa podstawa zatrudnienia nie może być więc zależna od uznania pracodawcy.

Jednocześnie wskazać trzeba, że przepis art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela dopuszcza nie limitowaną ilość terminowych umów o pracę nauczycieli, ale czyni to pod szczególnymi warunkami i naruszenie tych warunków powoduje bezskuteczność zastrzeżenia terminowej postaci zatrudnienia, wobec czego umowa uzyskuje charakter bezterminowy charakter (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2001 r., I PKN 649/0, LEX nr 1214931).

Zastosowanie art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela w zakresie, w jakim ustanawia przesłankę potrzeby wynikającej z organizacji nauczania, jest ściśle uzależnione od konkretnych okoliczności faktycznych. Pojęcie to należy odnosić do zasad funkcjonowania szkoły, a więc liczby klas, rodzaju przedmiotów, liczby godzin lekcyjnych, liczby etatów, czasu nauczania poszczególnych przedmiotów, zmianowości pracy szkoły, przypadków ograniczonego wymiaru godzin nauczania określonego przedmiotu w całym roku lub jego części czy też niepewności co do czasu prowadzenia określonej działalności, liczby uczniów lub uzyskania zgody podmiotów zewnętrznych.

Sąd Rejonowy dokonał takiej właśnie wykładni art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. A mając na uwadze dokonane ustalenia faktyczne nie można postawić mu zarzutu niewłaściwego zastosowania prawa materialnego. Potrzeba zawierania z powódką umów terminowych, jak słusznie wskazał Sąd I instancji, była uzasadniona postępującym zmniejszeniem się liczby uczniów, klas i co z tym związane zmniejszeniem liczby godzin nauczania poszczególnych przedmiotów, w tym tych, do których nauczania kwalifikacje posiadała powódka. Miało to związek z niżem demograficznym, ale także ze zmianą podstawy programowej, która weszła w życie w 2012 roku. Należy bowiem wskazać, że ocena, czy istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela na czas nieokreślony, powinna uwzględniać dłuższą czasową perspektywę trwania takiej umowy. Natomiast warunki te nie występują, jeżeli z oceny konkretnej sytuacji wynika, że możliwość zapewnienia takiego zatrudnienia występuje tylko w danym roku szkolnym. Stanowisko takie wyraził między innymi Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 września 2006 roku w sprawie IIPK 4/2006 (OSNP 2007/17-18/249). Jak ustalono, istniała realna niepewność co do liczby uczniów uczących się przedmiotu, do którego kwalifikacje miała powódka i nie ma racji pełnomocnik skarżącej, że chodziło tu o wyłącznie o spadek potencjalny. Skarżący pomija okoliczność, co jasno wynika z zeznań świadka M. N., że jako Dyrektor placówki ponadpodstawowej miała do dyspozycji informacje Ośrodka (...) oraz dane z (...) i (...) dotyczące sytuacji demograficznej i na tej podstawie była w stanie określić ilość godzin przedmiotów. Ponadto była w stanie określić ilość godzin fizyki, mając na uwadze wejście od 2012 roku nowej podstawy programowej.

Nie ma wreszcie racji pełnomocnik powódki, co podnosi w uzasadnieniu apelacji, że w terminowej umowie zawieranej z nauczycielem na podstawie art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela pracodawca powinien wskazać w jej treści konkretne przyczyny jej zawarcia. Określony w ww. przepisie wyjątek przewidujący możliwość zatrudnienia nauczyciela na

podstawie umowy o pracę na czas określony wymaga zaistnienia jednej z dwóch wymienionych w tym przepisie przesłanek. Przepis ten nie wymaga natomiast ani wskazania w umowie terminowej przyczyny (celu), dla której została zawarta, ani wyjaśnienia przez pracodawcę przy zawieraniu takiej umowy z nauczycielem, jakie konkretnie przesłanki zdecydowały o konieczności nawiązania z nim umownego stosunku pracy na czas określony, zamiast na czas nieokreślony. Istotne jest wyłącznie to, by jedna z przesłanek określonych w art. 10 ust. 7 faktycznie zachodziła (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lipca 2015 roku w sprawie I PK 241/14).

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł, jak w punkcie „1” wyroku.

O kosztach postępowania Sąd orzekł po myśli art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804), zasądzając od powódki na rzecz pozwanego kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.