

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lipca 2021 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Protokolant st.sekr.sąd. Agnieszka Wójciak

po rozpoznaniu w dniu 27 lipca 2021 r. w Puławach

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa A. U.

przeciwko Szkole Podstawowej Nr (...) w K. D.

o ustalenie, że strony łączył stosunek pracy na podstawie mianowania lub nakazanie dyrektor pozwanej szkoły nawiązania z powódką umowy o pracę od dnia 1.09.2021r. na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy

1. oddała powództwo;
2. nie obciąża powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 23 września 2020r. powódka A. U. wносиła o ustalenie, że łączy ją z pozwaną Szkołą Podstawową nr (...) w K. D. stosunek pracy na podstawie mianowania na stanowisku nauczyciela na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

W piśmie z dnia 15 czerwca 2021r. pełnomocnik powódki podtrzymał w pkt 1 żądanie ustalenia, że powódkę łączy z pozwaną Szkołą Podstawową nr (...) w K. D. stosunek pracy na podstawie mianowania na stanowisku nauczyciela na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, a z ostrożności procesowej, w przypadku oddalenia powództwa zawartego w pkt 1, to wnosił o nakazanie [pозwanej nawiązania z powódką umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy od 1 września 2021r. (art. 10 ust 6 Karty Nauczyciela)

Pozwana Szkoła Podstawowa nr (...) w K. D. powództwa nie uznawała i wносиła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. U. jest magistrem filologii angielskiej, posiada stopień awansu zawodowego nauczyciel dyplomowany (k.43, 42). Powódka ma kwalifikacje tylko do nauczania języka angielskiego (bezsporne).

W dniu 30 sierpnia 2019r. zawarta została pomiędzy powódką, a pozwaną Szkołą Podstawową nr (...) w K. D., reprezentowaną przez dyrektor M. S., od dnia 1 września 2019r. umowa o pracę na czas określony, która miała trwać do 31 sierpnia 2020r. i w ramach tej umowy, powódka przyjęła na siebie obowiązki nauczyciela j.angielskiego w wymiarze

18/18 zajęć dydaktycznych (k.5,56). W dniu 25 sierpnia 2020r. strony stosunku pracy zawarły od dnia 1 września 2020r. kolejną umowę o pracę na czas określony do 31 sierpnia 2021r. i w ramach tej umowy powódka nadal pracowała jako nauczyciel j.angielskiego w wymiarze 18/18 zajęć dydaktycznych (k.6,49). Aneksiem z dnia 11 września 2020r. do umowy o pracę zawartej 25 sierpnia 2020r., dyrektor wskazała, iż podstawą prawną zatrudnienia powódki na czas określony jest art. 10 ust 7 Karty Nauczyciela (k.11,48).

W piśmie z dnia 11 września 2020r. powódka zwróciła się do dyrektor pozwanej szkoły o zawarcie z nią umowy o pracę na czas nieokreślony (k.7), a dyrektor w piśmie odpowiedział powódce, że zatrudniając powódkę na czas określony musiała kierować się dłuższą perspektywą funkcjonowania placówki i brać pod uwagę zaplanowane zmiany w organizacji, wskazywała też, że istotne zmiany w organizacji nauczania następują permanentnie od kilku lat na terenie gminy, zmniejsza się liczba uczniów oraz liczba klas (k.8-9).

W roku szkolnym 2017/2018 w pozwanej szkole było 73 uczniów, a liczba godzin jęz. angielskiego wynosiła 19 godzin, w roku szkolnym 2018/2019 uczniów było 68 a liczba godzin jęz. angielskiego wynosiła 20 godzin, w roku szkolnym 2019/2020 było 61 uczniów a liczba godzin jęz. angielskiego wynosiła 20 godzin, a w roku szkolnym 2020/2021 było w szkole 54 uczniów a liczba godzin jęz. angielskiego wynosiła 17 godzin (informacja zawarta w treści odpowiedzi na pozew k.19v, arkusze organizacji roku szkolnego –k.22-25). W roku szkolnym 2019/2020 powódka prowadziła zajęcia z języka angielskiego w wymiarze 20 godzin i miała 1 godzinę wychowawczą (k.24) W roku szkolnym 2020/2021 powódka prowadziła zajęcia z języka angielskiego w wymiarze 17 godzin i miała 1 godzinę wychowawczą (k.25).

W projekcie arkusza organizacji roku szkolnego 2021/2022 dyrektor pozwanej szkoły przewidziała 17 godzin języka angielskiego, prognozowała, że uczniów w szkole będzie 56 (k.63, 65,74, 90), a w zatwierdzonym przez organ prowadzący arkuszu tych godzin języka angielskiego było 16, zaś liczba uczniów to 52 osoby (k.75, 91).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dokumenty znajdujące się w aktach sprawy, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a więc sąd obdarzył je walorem wiarygodności. Zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc (00:40:49 nagrania rozprawy z dnia 29.04.21) nie różnią się zasadniczo pomiędzy sobą w opisie stanu faktycznego- co do istotnych dla sprawy okoliczności i są zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy; jedynie powódka inaczej niż dyrektor pozwanego ocenia stan faktyczny pod względem prawnym. Zeznania więc stron sąd obdarzył wiarą w całości.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powódki o ustalenie, że łączy ją z pozwaną Szkołą Podstawową nr (...) w K. D. stosunek pracy na podstawie mianowania na stanowisku nauczyciela na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, nie jest uzasadnione.

Na wstępie podnieść należy, że powódka zwróciła się do sądu z roszczeniem o ustalenie w trybie art.189 kpc, zgodnie z którym, można żądać ustalenia przez sąd istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy strona ma w tym interes prawny. Według sądu, powódka oczywiście ma interes prawny w ustaleniu stosunku pracy, choćby dlatego, że w zatwierdzonym arkuszu organizacji roku szkolnego 2021/2022 nie wpisano osoby powódki jako nauczyciela języka angielskiego, a przy tym przedmiocie był wpisany wakat (stan na lipiec 2021r).

Poza sporem pozostaje, iż powódka ma stopień awansu zawodowego nauczyciel dyplomowany. Artykuł 10 Karty Nauczyciela reguluje w sposób kompleksowy sprawy nawiązywania z nauczycielami posiadającymi różne stopnie awansu zawodowego stosunków pracy i przepisy te winny być ściśle przestrzegane przez strony stosunku pracy. Zasadą w placówkach oświatowych jest zatrudnienie nauczyciela na czas nieokreślony. W przypadku nauczycieli mianowanych i dyplomowanych, których można zatrudnić w pełnym wymiarze zajęć, podstawą zatrudnienia jest akt mianowania -art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela. W świetle zaś art.10 ust 4 Karta Nauczyciela, z nauczycielem kontraktowym stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy na czas nie określony, z zastrzeżeniem ust.7. Zatrudnienie na czas określony zarówno nauczyciela kontraktowego, jak i nauczyciela mianowanego czy dyplomowanego jest dopuszczalne wyłącznie w sytuacji określonej w ustawie tj. w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, który 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. Zatem jednym z przypadków, w których można zatrudnić nauczyciela dyplomowanego na czas określony, jest przypadek zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania .

W przedmiotowej sprawie, dyrektor pozwanej szkoły zawarła z powódką, jako nauczycielem dyplomowanym, dwie umowy o pracę na czas określony tj. od dnia 1 września 2019r. do 31 sierpnia 2020r. i od 1 września 2020r. do 31 sierpnia 2021r. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w ocenie sądu wynika, że taki sposób nawiązania obu stosunków pracy z powódką był dopuszczalny, jako że w momencie zawierania przez strony tych umów o pracę istniała przesłanka przewidziana w art.10 ust 7 Karty Nauczyciela, a więc istniała potrzeba wynikająca z organizacji nauczania w pozwanej szkole, aby z powódką zawrzeć umowę tylko na czas ściśle określony tj. na okres jednego roku szkolnego.

W tym miejscu należy wskazać, iż pozwana szkoła jest jednostką wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo, a dyrektor ma kompetencje do nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy, jednakże organem prowadzącym dla tej szkoły jest Burmistrz K. D., który odpowiada za działalność szkoły, a nadzór ten obejmuje sprawy finansowe i organizacyjne, w szczególności prawidłowość dysponowania przyznanymi szkole środkami budżetowymi oraz gospodarowania mieniem, przestrzeganie obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracowników i uczniów oraz przestrzeganie przepisów dotyczących organizacji pracy szkoły. Zgodnie z § 10 ust 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz.U.2001. nr 61, poz.624), szczegółową organizację nauczania, wychowania i opieki w danym roku szkolnym określa arkusz organizacji szkoły opracowany przez dyrektora szkoły, z uwzględnieniem szkolnego planu nauczania, o którym mowa w przepisach w sprawie ramowych planów nauczania - do dnia 30 kwietnia każdego roku. Arkusz organizacji szkoły zatwierdza organ prowadzący szkołę do dnia 30 maja danego roku, a w arkuszu tym zamieszcza się w szczególności: liczbę pracowników szkoły, ogólną liczbę godzin zajęć edukacyjnych finansowanych ze środków przydzielonych przez organ prowadzący szkołę. Organ prowadzący finansuje jej funkcjonowanie, odpowiada za jej działalność oraz wykonuje zadania przewidziane przepisami prawa. Dodatkowo zgodnie z zapisem art. 44 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, wydatki publiczne powinny być dokonywane w sposób celowy i oszczędny w granicach kwot ustalonych przez organ prowadzący, dlatego też plan finansowy szkoły na który bezpośredni wpływ ma także arkusz organizacyjny to najczęściej kompromis między potrzebami szkoły, a możliwościami finansowymi organu prowadzącego. Zatwierdzenie więc arkusza organizacyjnego przez organ prowadzący powinno nastąpić po uzgodnieniu stanowisk pomiędzy dyrektorem szkoły a organem prowadzącym, a arkusz po jego zatwierdzeniu, ustala organizację pracy tej placówki w danym roku szkolnym, w tym organizację nauczania min. co do liczby godzin przeznaczonych na nauczanie danego przedmiotu, liczby godzin przydzielonych danemu nauczycielowi.

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, sformułowanie "organizacja nauczania" należy odnosić do zasad funkcjonowania szkoły (liczby klas, rodzaju przedmiotów, liczby godzin lekcyjnych, liczby etatów, czasu nauczania poszczególnych przedmiotów, zmianowości pracy szkoły). 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, uzyskania zgody podmiotów zewnętrznych, a także gdy wprowadzenie w placówce zajęć, których kontynuowanie w następnych latach szkolnych zależy od zgłoszenia się odpowiedniej liczby uczniów, uzasadnia zatrudnienie nauczyciela w danym roku szkolnym (np. wyroki: z dnia 5 września 1997 r., I PKN 226/97; z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 487/97, z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 499/98). Zwrócić też należy uwagę, iż ocena, czy istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela na czas nieokreślony, choćby w niepełnym wymiarze zajęć, powinna uwzględniać dłuższą perspektywę czasową trwania takiej umowy. Warunki te nie występują, gdy z oceny konkretnej sytuacji wynika, że występowała uzasadniona niepewność co do możliwości takiego zatrudnienia w kolejnych latach szkolnych. Istnienie stanu niepewności oceniane jest na datę zatrudniania nauczyciela, a nie z perspektywy czasowej (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2015 r. w sprawie I PK 241/14). Sąd rozpoznający sprawę podziela stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane wyżej.

Dyrektor pozwanej szkoły M. S. słuchana w sprawie w charakterze strony zeznała, a jej zeznania znajdują potwierdzenie w złożonych arkuszach organizacji pozwanej szkoły za 4 ostatnie lata szkolne, że liczba uczniów w placówce stale się zmniejsza i tak w roku szkolnym 2017/2018 w pozwanej szkole było 73 uczniów, w roku szkolnym 2018/2019 uczniów było 68, w roku szkolnym 2019/2020 było 61 uczniów, a w roku szkolnym 2020/2021 liczba uczniów zmniejszyła się do 54. Liczba zaś uczniów w szkole wprost przekłada się na organizację pracy i nauczania placówki szkolnej, bo wpływa na liczbę oddziałów, a także na liczbę godzin nauczania danego przedmiotu godzin. W pozwanej szkole, jak wynika z analizy arkuszy organizacji roku szkolnego, w okresie zatrudnienia powódki w tej szkole, liczba oddziałów nie zmniejszyła się, ale stwierdzić należy, że w związku ze spadkiem liczby uczniów, zmniejszyła się liczba godzin języka angielskiego. Wprawdzie gdy powódka rozpoczynała pracę w pozwanej szkole tj. w dniu 1 września 2019r., to liczba godzin języka angielskiego wynosiła 20 godzin, a powódka łącznie z godziną wychowawczą miała wtedy 21 godzin, ale już w kolejnym roku szkolnym, tj. od 1 września 2020r. godzin języka angielskiego w pozwanej szkole było już tylko 17 godzin i wprawdzie powódka łącznie z 1 godziną wychowawczą miała pensum, to jednak liczba godzin przedmiotu do którego nauczania powódka miała kwalifikacje zmniejszyła się o 3 godziny. W ocenie sądu, dyrektor pozwanej szkoły zawierając z powódką zarówno od dnia 1 września 2019r., jak i od 1 września 2020r. umowy o pracę na czas określony tj. na kolejny rok szkolny postąpiła zgodnie z istotą art. 10 ust 7 Karty Nauczyciela, bowiem na tamten czas czyli na dzień 1 września 2019r. i 1 września 2020r. mogła mieć uzasadnioną niepewność co do możliwości dalszego zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu pracy w kolejnych latach szkolnych.

Jak już wyżej podniesiono, dane zawarte w arkuszach organizacji roku szkolnego wskazują w oczywisty sposób, że liczba uczniów uczęszczających do pozwanej placówki sukcesywnie spada, a więc tym samym skoro uczniów w placówce stale w każdym roku szkolnym ubywa i z liczby 71 w roku szkolnym 2017/2018, 68 w roku szkolnym 2018/2019, a w roku szkolnym, w którym powódka zaczynała pracę tj. w roku szkolnym 2019/2020 liczba uczniów zmniejszyła się do 61 uczniów, a w roku szkolnym 2020/2021 do 54, to dla dyrektor pozwanej placówki był to czytelny sygnał, że skoro zmniejsza się drastycznie liczba uczniów, to przecież organ prowadzący, który odpowiada, jak wyżej podniesiono, za finanse, nie będzie wyrażał zgody na utrzymywanie dotychczasowego stanu co do liczby oddziałów i liczby godzin danego przedmiotu. Pamiętać należy, że ocena, czy istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela na czas nieokreślony, choćby w niepełnym wymiarze zajęć (art. 10 ust 6 Karty Nauczyciela), powinna uwzględniać dłuższą perspektywę czasową trwania takiej umowy. Warunki te nie występują, gdy z oceny konkretnej sytuacji wynika, że występowała uzasadniona niepewność co do możliwości takiego zatrudnienia w kolejnych latach szkolnych. W projekcie arkusza organizacji roku szkolnego 2021/2022 pozwanej szkoły dyrektor pozwanej szkoły prognozowała, że uczniów w szkole będzie 56, podczas gdy okazało się, że dzieci od 1 września 2021r. będzie tylko 52. Dyrektor w projekcie tym zaplanowała funkcjonowanie 8 oddziałów i taka liczba oddziałów została zatwierdzona przez organ prowadzący, ale dyrektor przewidziała w projekcie 17 godzin języka angielskiego, a w zatwierdzonym przez organ prowadzący arkuszu organizacji roku szkolnego 2021/2022, tych godzin języka angielskiego, w związku z łączeniem oddziałów (z uwagi na liczebność klas), jest tylko 16, a więc w roku szkolnym 2021/2022 wymiar godzin pracy powódki wyniósłby razem z godziną wychowawczą 17/18. Zatem stwierdzić należy, że obawy dyrektor pozwanej szkoły, istniejące już w dniu 1 września 2019r. i także w dniu 1 września 2020r., iż w dłuższej perspektywie czasu nie będzie ona mogła zapewnić powódce jako nauczycielowi dyplomowanemu pensum i w ogóle stałości zatrudnienia, były oczywiście uzasadnione.

Reasumując więc, uznać należy, że w świetle ustalonego stanu faktycznego, organizacja nauczania istniejąca w pozwanej szkole w każdym roku szkolnym była niepewna i niezapewniająca stałości zatrudnienia, jako że począwszy od roku szkolnego 2017/2018, w każdym kolejnym roku szkolnym, liczba uczniów w tej placówce się zmniejszała, a więc dalsze funkcjonowanie tej szkoły i w ogóle jej istnienie zależało od naboru dzieci, a następnie kontynuowanie przez nie nauki w oraz od corocznego uzyskania zgody organu prowadzącego na istnienie konkretnej liczby oddziałów i godzin nauczania poprzez zatwierdzenie arkusza organizacji roku szkolnego.

Wobec tego uznać należy, że przy zatrudnieniu powódki na czas określony, zarówno w dniu 1 września 2019r., jak i 1 września 2020r. spełniona została przesłanka określona w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela i zatrudnienie jej w

pozwanej szkole na podstawie kolejnych umów o pracę na czas ściśle określony tj. na okres kolejnego roku szkolnego, było dopuszczalne.

Wobec powyższego Sąd oddalił żądanie powódki ustalenia, że łączy ją z pozwaną szkołą umowa o pracę na podstawie mianowania.

Także oczywiście, w świetle ustalonego stanu faktycznego, żądanie powódki nakazania pozwanej szkole nawiązania z nią stosunku pracy na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy od 1 września 2021r. jest nieuzasadnione i pozbawione podstaw prawnych. Przede wszystkim, skoro sąd uznał, że dopuszczalne było zawarcie z powódką umowy o pracę na czas określony na okres od 1 września 2020r. do 31 sierpnia 2021r., to stosunek pracy wykreowany na podstawie tej umowy zakończył się z dniem 31 sierpnia 2021r. Stosunek pracy nawiązuje się przez zgodne złożenie oświadczeń woli przez pracodawcę i pracownika. Skoro z dniem 31 sierpnia 2021r. dotychczasowy stosunek pracy łączący strony rozwiązał się wobec upływu okresu na jaki umowa o pracę była zawarta, to nawiązanie kolejnej umowy o pracę pomiędzy tymi stronami należy do stron, które w tym zakresie mogą złożyć wobec siebie oświadczenia woli. Sąd -w okolicznościach przedmiotowej sprawy, nie może nakazać pozwanemu pracodawcy zawarcia z powódką konkretnej umowy o pracę, bo zawarcie z powódką kolejnej umowy o pracę należy do kompetencji dyrektora szkoły.

Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 102 kpc, który to przepis stanowi, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może nie obciążać w ogóle strony przegrywającej kosztami procesu. Zdaniem sądu, taka sytuacja tu właśnie zaistniała.

O kosztach sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102k.p.c., który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Jest to rozwiązanie szczególne, nie podlegające wykładni rozszerzającej, wymagające do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności. Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd, przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Za trafny należy uznać pogląd, iż sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. Taka właśnie sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy. Powódka decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie była subiektywnie przekonana o zasadności swego roszczenia.