

Sygn. akt IV Pa 9/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lipca 2016r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – SSO Katarzyna Antoniak

Sędziowie: SO Jerzy Zalasieński

SO Elżbieta Wojtczuk

Protokolant: asystent sądowy E. J.

po rozpoznaniu w dniu 28 czerwca 2016r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko I Liceum Ogólnokształcącemu im. M. C. (1)

w S.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 28 grudnia 2015r. sygn. akt IV P 488/15

I. zmienia zaskarżony wyrok

a) w pkt I w ten sposób, że ustala, iż od 1 września 2014r. powódkę M. B. łączy z pozwanym I Liceum Ogólnokształcącym im. M. C. (1) w S. stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony,

b) w pkt II w ten sposób, że zasądza od pozwanego I Liceum Ogólnokształcącego im. M. C. (1) w S. na rzecz powódki M. B. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego,

II. zasądza od pozwanego I Liceum Ogólnokształcącego im. M. C. (1) w S. na rzecz powódki M. B. kwotę 210 (dwieście dziesięć) złotych tytułem kosztów postępowania za drugą instancję.

Sygn. akt: IV Pa 9/16 **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z 28 grudnia 2015r. Sąd Rejonowy w Siedlcach oddalił powództwo M. B. skierowane przeciwko I Liceum Ogólnokształcącemu im. M. C. (1) w S. o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie z 29 września 2015r. skierowanym przeciwko pozwanemu I Liceum Ogólnokształcącemu im. M. C. (1) w S. pełnomocnik powódki M. B. domagał się orzeczenia w wyroku: „ustala się, że od 1 września 2014r. Powódkę łączy z Pozwanym stosunek pracy na czas nieokreślony” oraz zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazano, że w dniu 1 września 2014r. między stronami została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony na podstawie art.10 ust. 4 Karty Nauczyciela. Powódka została zatrudniona na stanowisku pedagoga szkolnego w wymiarze 30/30 godzin. W dniu 29 kwietnia 2015r. strony zawarły porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę na umowę na czas określony do 31 sierpnia 2015r. W dniu 3 września 2015r. pozwany wystawił świadectwo pracy wskazując, że stosunek pracy ustał na podstawie art.10 ust.7 Karty Nauczyciela. W ocenie powódki zawarte w porozumieniu z 29 kwietnia 2015r. warunki umowy o pracę są niezgodne z art.10 ust.4 i 7 Karty Nauczyciela, ponieważ nie zaistniała potrzeba wynikająca z organizacji nauczania, a powódka nie była zatrudniona na zastępstwo nieobecnego nauczyciela. Uzasadniając istnienie interesu prawnego (art.189 kpc) pełnomocnik powódki wskazał, że ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony ma istotny wpływ na sferę praw i obowiązków powódki. W interesie prawnym powódki leży otrzymanie odpowiedniego wynagrodzenia za wykonaną pracę, a to jest możliwe po sądowym stwierdzeniu, że stosunek pracy łączący strony jest zawarty na czas nieokreślony.

W odpowiedzi na pozew dyrektor pozwanego wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazano, że powódka była zatrudniona u pozwanego od 1 września 2010r. do 31 sierpnia 2015r. jako pedagog szkolny na podstawie kolejno zawieranych na okres jednego roku szkolnego umów o pracę w wymiarze pełnego etatu. Pierwsza oraz druga umowa na czas określony zostały zawarte w związku z potrzebą zastępstwa nauczyciela mianowanego J. O. w okresie jej przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia i urlopie bezpłatnym. Stosunek pracy z J. O. został rozwiązany w dniu 31 sierpnia 2012r. na mocy porozumienia stron. W lipcu 2011r. powódka uzyskiwała awans na stopień nauczyciela kontraktowego. Od 1 września 2012r. zawieranie z powódkę kolejnych umów terminowych było uzasadnione potrzebami wynikającymi z organizacji nauczania. Sytuacja organizacyjna wiązała się z okolicznością, że u pozwanego od 2007r. był zatrudniony na podstawie mianowania drugi pedagog szkolny pełniący jednocześnie funkcję dyrektora oraz samą specyfiką potrzeb z zakresu udzielania uczniom pomocy psychologiczno–pedagogicznej. W 2007r., po wygranym konkursie na stanowisko dyrektora pozwanego M. C. (2), który przednio był nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania w Zespole Szkół (...) I w S., zgodnie z obowiązującą wówczas praktyką oświatową (na podstawie art.18 KN) przed objęciem funkcji dyrektora został przeniesiony do pozwanego na stanowisko nauczyciela. Przeniesienie to oznaczało kontynuację w nowym miejscu pracy stosunku pracy nawiązanego w drodze mianowania skutkując wszystkimi konsekwencjami na przyszłość związanymi z zatrudnieniem nauczyciela na podstawie mianowania. Dyrektor w dacie przeniesienia do pozwanego, jak i obecnie posiada jedynie kwalifikacje w zakresie nauczyciela–pedagoga szkolnego. Takie same kwalifikacje posiada powódka. W dniu objęcia funkcji przez nowego dyrektora pozwanego był zatrudniony w pełnym wymiarze zajęć pedagog szkolny. Obowiązujące pedagoga szkolnego pensum to 30 godzin tygodniowo. W celu realizacji przez dyrektora obniżonego pensum wynoszącego 3 godziny organ prowadzący zdecydował o przyznaniu szkole 3 dodatkowych godzin przeznaczonych na pracę pedagoga szkolnego z jednoczesną likwidacją 3 godzin przeznaczonych wcześniej na realizację obniżonego pensum przez poprzedniego dyrektora pozwanego – psychologa szkolnego. W dniu 1 września 2012r. Zarząd Powiatu S. powierzył dotychczasowemu dyrektorowi funkcję dyrektora na kolejne 5 lat szkolnych. Wraz z rozwiązaniem z dniem 31.08.2012r. bezterminowego stosunku pracy z nauczycielem zajmującym stanowisko pedagoga szkolnego, mając na względzie specyficzną sytuację wynikającą z faktu, że u pozwanego był już zatrudniony na podstawie mianowania inny pedagog szkolny (czasowo tylko pełniący funkcję dyrektora z obniżonym pensum), a także uwzględniając samą specyfikę pomocy psychologiczno–pedagogicznej (w szczególności chodzi o zmienność potrzeb w tym zakresie) pozwany uznał, iż dalsze zatrudnianie powódki na podstawie umów terminowych znajduje uzasadnienie organizacyjne i podstawę prawną w art.10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Ze względu na okoliczność, że nauczyciel mianowany w osobie obecnego dyrektora był pedagogiem szkolnym, to po stronie pozwanego nie było potrzeby bezterminowego zatrudniania drugiego nauczyciela na stanowisku pedagoga szkolnego. Potrzeby w zakresie pomocy psychologiczno–pedagogicznej pozwany miał w zasadzie zabezpieczone w osobie już na stałe zatrudnionej. Z tych przyczyn pozwany kontynuował

zatrudnienie powódki na umowach terminowych. Należało bowiem uwzględnić, że po zaprzestaniu pełnienia funkcji dyrektora ten nauczyciel powinien mieć zapewnione pensum, które będzie mógł realizować wyłącznie, ze względu na kwalifikacje, na stanowisku pedagoga szkolnego w pełnym wymiarze zajęć. Mimo tych uwarunkowań dyrektor pozwanego, po rozpatrzeniu podania powódki, wyraził zgodę na jej zatrudnienie od 1 września 2014r. na stanowisku pedagoga szkolnego na czas nieokreślony. W okresie styczeń – luty 2015r. w ramach analizowania potrzeb jednostek oświatowych podległych Powiatowi S. w związku z przygotowaniem organizacji kolejnego roku szkolnego, podczas spotkań dyrektora pozwanego z przedstawicielami organu prowadzącego omawiano kwestie zorganizowania w szkole pomocy psychologiczno–pedagogicznej, a dyrektor pozwanego poinformował o rodzaju umowy o pracę powódki. Uznano, że przy specyficznej sytuacji kadrowej pozwanego, zatrudnienie powódki na czas nieokreślony było niewłaściwe. Po przedstawieniu przez dyrektora pozwanego propozycji zmiany umowy o pracę na czas określony do 31 sierpnia 2015r., powódka wyraziła na to zgodę, czego skutkiem było podpisanie w dniu 29 kwietnia 2015r. porozumienia zmieniającego umowę o pracę. Wolą dyrektora było kontynuowanie współpracy z powódką i zawarcie nowej umowy o pracę od 1 września 2015r. Powódka przebywała w dniach 18-31 sierpnia 2015r. na zwolnieniu lekarskim. Oczekując na deklarację powódki w kwestii jej dalszego zatrudnienia pozwany pozostawił początkowo wakat na stanowisku pedagoga szkolnego. Powódka jednak ostatecznie nie wyraziła woli zatrudnienia oświadczając, że musi skupić się na swoim stanie zdrowia. W tej sytuacji z dniem 18 września 2015r. pozwany zatrudnił na stanowisku pedagoga szkolnego na podstawie umowy o pracę na okres do 31 sierpnia 2016r. innego pracownika w wymiarze 0,4 etatu. Organ prowadzący, mając na uwadze rozpoznane aktualne potrzeby w zakresie udzielania uczniom pozwanego pomocy psychologiczno–pedagogicznej, uznał za zasadne ograniczenie w stosunku do stanu istniejącego w roku szkolnym 2014/2015 liczby godzin pedagoga szkolnego na rzecz psychologa. W roku szkolnym 2015/2016 przydzielono 15 godzin tygodniowo (0,5 etatu) dla psychologa oraz 15 godzin dla pedagogów szkolnych (12 godzin realizowanych przez osobę nowozatrudnioną i 3 godziny przez dyrektora). Pozwany podniósł ponadto, że funkcja nauczyciela – pedagoga szkolnego różni się od funkcji nauczyciela – dydaktyka przedmiotowego. Należy on do grupy tzw. specjalistów wymienionych w §5 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 30 kwietnia 2013r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno–pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach. Potrzeby szkoły co do poszczególnych specjalistów i wymiaru ich zatrudnienia w zależności od przeprowadzonego rozeznania mogą się zmieniać nawet rokrocznie. Dyrektor szkoły uwzględnia potrzeby uczniów i ustala z organem prowadzącym (który zabezpieczenia finansowanie zatrudnienia pracowników szkoły) możliwości zatrudnienia poszczególnych specjalistów. Przeprowadzana permanentnie analiza potrzeb uczniów pozwanego od kilku lat wskazuje na wzrost zapotrzebowania na funkcjonowanie psychologa szkolnego w ramach pomocy psychologiczno–pedagogicznej. Tak stan rzeczy musi być brany pod uwagę przez dyrektora szkoły przy podejmowaniu decyzji o zatrudnianiu (jego formie i rozmiarze) poszczególnych specjalistów. Od 2013r. dyrektor pozwanego zwracał się do organu prowadzącego z prośbami o zgodę na utworzenie stanowiska psychologa szkolnego w wymiarze 0,5 etatu. Skutkiem tych wniosków było początkowo wyrażenie zgody przez organ prowadzący na zatrudnienie psychologa szkolnego na 0,5 etatu, lecz tylko na okres od 1 września do 31 sierpnia 2014r. W odpowiedzi na prośbę dyrektora o zgodę na dalsze utrzymanie tego stanowiska (i przydzielenie środków finansowych) organ prowadzący zaproponował rozwiązanie kwestii udzielania pomocy psychologiczno–pedagogicznej uczniom pozwanego do końca zajęć w roku szkolnym 2014/2015 poprzez świadczenie tej pomocy przez pracowników podległej Powiatowi P.–Pedagogicznej, co zostało zrealizowane. Ostatecznie od roku szkolnego 2015/2016 pomoc psychologiczno–pedagogiczną świadczą pedagodzy szkolni (w łącznym wymiarze 0,5 etatu) i psycholog szkolny (w wymiarze 0,5 etatu) i z punktu widzenia aktualnych potrzeb jest to rozwiązanie optymalne. Pozwany wskazał, że z przepisów regulujących system oświaty nie wynika bezwzględny obowiązek w zakresie udzielania uczniom pomocy pedagogicznej przez pedagoga szkolnego. Tego rodzaju zajęcia nie należą do zajęć obowiązkowych, lecz dodatkowych. Szkoła nie ma pewności, czy organ prowadzący będzie corocznie przydzielał środki finansowe na tego rodzaju zajęcia lub może ograniczyć ich wysokość. Nadto pozwany powołał się na treść wyroku Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2010r. dotyczącego zatrudnienia nauczyciela-logopedy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka M. B. była zatrudniona w I Liceum Ogólnokształcącym im. M. C. (1) w S. od 1 września 2010r. jako pedagog szkolny w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony: pierwsza do 31 sierpnia 2011r., druga do 31 sierpnia 2012r., trzecia do 31 sierpnia 2013r. i czwarta do 31

sierpnia 2014r. Pierwsza i druga umowa o pracę zostały zawarte na czas urlopu dla poratowania zdrowia i urlopu bezpłatnego pedagoga szkolnego J. O., z którą stosunek pracy został rozwiązany z dniem 31 sierpnia 2012r. na mocy porozumienia stron. W dniu 26 listopada 2011r. powódka uzyskała stopień nauczyciela kontraktowego. Zawarcie kolejnych terminowych umów o pracę było uzasadnione potrzebami wynikającymi z organizacji nauczania. Na rodzaj tych umów miała wpływ specyfika potrzeb z zakresu udzielania uczniom pomocy psychologiczno-pedagogicznej polegająca na zmienności potrzeb w tym zakresie. Nadto w I Liceum Ogólnokształcącym im. M. C. (1) w S. od 2007r. został zatrudniony na podstawie mianowania drugi pedagog szkolny M. C. (2) pełniący jednocześnie funkcję dyrektora i realizujący obniżone pensum wynoszące 3 godziny. Przychylając się do wniosku powódki dyrektor Liceum w dniu 1 września 2014r. zawarł z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pedagoga szkolnego w pełnym wymiarze czasu. Na przełomie stycznia i lutego 2015r. w ramach analizowania potrzeb jednostek oświatowych podległych Powiatowi S. w związku z przygotowaniem organizacji kolejnego roku szkolnego, organ prowadzący wskazał dyrektorowi, że zatrudnienie powódki na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony było niezgodne z obowiązującymi przepisami. W związku z powyższym w dniu 29 kwietnia 2015r. strony zawarły porozumienie, na mocy którego od 1 maja 2015r. zmieniono rodzaj zawartej umowy o pracę na umowę na czas określony do 31 sierpnia 2015r. Następnie dyrektor pozwanego zaproponował powódce zawarcie od 1 września 2015r. kolejnej umowy o pracę na czas określony na 12/30 etatu, lecz powódka nie wyraziła zgody na tę propozycję. Interesowało ją jedynie zatrudnienie w wymiarze co najmniej 15/30 etatu, co pozwoliłoby jej dokończyć postępowanie w sprawie awansu zawodowego.

Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że od 2013r. dyrektor placówki zwracał się do organu prowadzącego z prośbami o zgodę na utworzenie stanowiska psychologa szkolnego w wymiarze 0,5 etatu. Skutkiem tych wniosków było początkowo wyrażenie zgody przez organ prowadzący na zatrudnienie psychologa szkolnego na 0,5 etatu, lecz tylko na okres od 1.09.2014r. do 31.08.2014r. W odpowiedzi na prośbę dyrektora o zgodę na dalsze utrzymanie tego stanowiska (i przydzielenie środków finansowych) organ prowadzący zaproponował rozwiązanie kwestii udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej uczniom pozwanego do końca zajęć w roku szkolnym 2014/2015 poprzez świadczenie tej pomocy przez pracowników podległej Powiatowi P.-Pedagogicznej, co zostało zrealizowane. Od roku szkolnego 2015/2016 pomoc psychologiczno-pedagogiczną świadczą pedagodzy szkolni (w łącznym wymiarze 0,5 etatu, w tym trzy godziny realizowane przez dyrektora) i psycholog szkolny (w wymiarze 0,5 etatu).

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że roszczenie powódki nie zasługiwało na uwzględnienie. Podniósł, że żądanie powódki dotyczące ustalenia istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony znalazło oparcie w treści 189 kpc. Sąd pierwszej instancji uznał, że powódka wykazała istnienie interesu prawnego do wytoczenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony wskazując, że ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony będzie miało istotny wpływ na sferę jej praw i obowiązków. Ponadto jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 4 października 2013r. (w sprawie I PZP 3/13, Biul. SN 2013/10/24) „W wypadku zawarcia z nauczycielem kontraktowym umowy o pracę na czas określony przy braku ustawowych przesłanek z art.10 ust.7 ustawy z 26 stycznia 1982r. - Karta Nauczyciela, po wręczeniu nauczycielowi świadectwa pracy oraz odmowie dopuszczenia go do pracy wskutek błędnego uznania przez pracodawcę, że umowa o pracę rozwiązała się z upływem czasu, na jaki była zawarta, nauczyciel może żądać ustalenia istnienia stosunku pracy (art. 189 kpc)”.

Dochodzone roszczenie obejmowało żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy z pozwanym na czas nieokreślony od 1 września 2014r. Sąd Rejonowy przypomniał, że w dniu 1 września 2014r. powódka zawarła z pozwanym umowę o pracę na czas nieokreślony. Ten rodzaj umowy trwał do 30 kwietnia 2015r., bowiem zgodnie z porozumieniem z 29 kwietnia 2015r. strony uzgodniły, iż od 1 maja 2015r. będzie je łączyć umowa o pracę na czas określony do 31 sierpnia 2015r. Dalej Sąd pierwszej instancji wskazał, że skoro w okresie od 1 września 2014r. do 30 kwietnia 2015r. pozwany nie negował, że łączyła go z powódką umowa o pracę na czas nieokreślony, to w tym zakresie żądanie ustalenia stosunku pracy na podstawie a contrario art. 189 kpc okazało się nieuzasadnione i podlegało oddaleniu.

Następnie Sąd Rejonowy podniósł, że zmiana umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w umowę o pracę na czas określony wskutek zgodnego oświadczenia woli stron nie narusza art.18§1 kp (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z 29 września 1998r., I PKN 289/98, OSNP 1999/20/647). Taka sytuacja nastąpiła w niniejszej sprawie, bowiem

w dniu 29 kwietnia 2015r. strony zawarły porozumienie, na mocy którego zmieniono od 1 maja 2015r. rodzaj zawartej umowy o pracę na umowę o pracę na czas określony do 31 sierpnia 2015r. Kwestią sporną okazało się natomiast, czy przedmiotowe porozumienie było zgodne z treścią art.10 ust.7 ustawy z 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2014r., poz.191 ze zm.), zgodnie z którym stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego, przy czym w okolicznościach sprawy w grę wchodziła jedynie pierwsza z tych przesłanek. Sąd Rejonowy podkreślił, że cytowany przepis zawiera normy bezwzględnie obowiązujące obie strony stosunku pracy, więc nie może on zostać uchylony przez porozumienie stron. Dalej Sąd Rejonowy podniósł, że rozstrzygając przedmiotową sprawę miał na uwadze charakter stanowiska pracy, na którym była zatrudniona powódka, tj. stanowisko pedagoga szkolnego. W myśl art.64 ust.1 pkt 5 ustawy z 7 września 1991r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2004r., Nr 256, poz. 2572 ze zm.) jedną z podstawowych form działalności dydaktyczno-wychowawczej szkoły są zajęcia prowadzone w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej. Zgodnie z treścią §5 ust.1 i 2 oraz §20 ust.2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 30 kwietnia 2013r. w sprawie zasad i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach pomoc psychologiczno-pedagogiczną organizuje dyrektor przedszkola, szkoły i placówki. Pomocy psychologiczno-pedagogicznej w przedszkolu, szkole i placówce udzielają uczniom nauczyciele, wychowawcy grup wychowawczych oraz specjaliści wykonujący w przedszkolu, szkole i placówce zadania z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej, w szczególności psycholodzy, pedagogzy, logopedzi, doradcy zawodowi i terapeuci pedagogiczni, zwani dalej „specjalistami”. Wymiar godzin poszczególnych form udzielania uczniom pomocy psychologiczno-pedagogicznej, dyrektor przedszkola, szkoły lub placówki ustala, biorąc pod uwagę wszystkie godziny, które w danym roku szkolnym mogą być przeznaczone na realizację tych form. W wyroku z 3 grudnia 2010r. (I PK 122/10, OSNP 2012/3-4/40) Sąd Najwyższy wskazał, że „Zajęcia logopedyczne są zajęciami dodatkowymi, których prowadzenie warunkowane jest posiadaniem przez szkołę środków finansowych gwarantowanych przez organ prowadzący szkołę.”. Orzeczenie to zapadło na tle poprzednio obowiązującego rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 7 stycznia 2003r. w sprawie zasad i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. z 2003r., Nr 11, poz. 114), lecz z uwagi na zbieżność zasadniczych zapisów tego aktu prawnego z obecnie obowiązującym rozporządzeniem uwagi Sądu Najwyższego można – w ocenie Sądu Rejonowego - przenieść na grunt obowiązujących przepisów. Zdaniem Sądu Najwyższego dopuszczone jest stosowanie zatrudnienia terminowego w określonych przypadkach, uzasadnionych potrzebami organizacyjnymi. Tego rodzaju regulacja stanowi implementację klauzuli 5 załącznika do Dyrektywy Rady z 28 czerwca 1999r. Nr 99/70/WE dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez (...) Unię (...) (...), (...) Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (...) oraz Europejską (...) Związków Zawodowych (...) (Dz.U. UE – sp. 05-3-368), którego ust.1 lit. a dopuszcza ponawianie umów na czas określony, gdy stoją za tym obiektywne powody. Dalej Sąd Rejonowy podniósł, że w wyroku z 5 września 1997r. (I PKN 226/97, OSNP 1998/11/328) Sąd Najwyższy omówił szeroki katalog okoliczności, które mogą stanowić „organizację nauczania” w rozumieniu art.10 ust.7 Karty Nauczyciela (wówczas art.10 ust.4 KN), zaliczając doń np. liczbę klas, rodzaj przedmiotów, liczbę godzin lekcyjnych, liczbę etatów, okres nauczania poszczególnych przedmiotów, zmienność pracy szkoły. Nadto umowy o pracę zawierane z nauczycielami na czas określony są umowami kauzalnymi (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 2 września 1999r., I PKN 235/99, OSNAPiUS 2001/3/64), w odróżnieniu od innych umów terminowych, które nie wymagają szczególnego powodu dla ich zawarcia. Sąd Rejonowy zauważył, że w obecnym stanie prawnym brak jest odpowiednika §15 ust.2 rozporządzenia z 7 stycznia 2003r., zgodnie z którym w przedszkolu, szkole i placówce mogą być zatrudnieni pedagog, psycholog i logopeda, lecz zgodnie z §6 rozporządzenia z 30 kwietnia 2013r. pomoc psychologiczno-pedagogiczna w przedszkolu, szkole i placówce jest udzielana z inicjatywy szeregu podmiotów, nie tylko dyrektora placówki. Przesądza to zdaniem Sądu Rejonowego o fakultatywnym charakterze zajęć prowadzonych przez pedagoga szkolnego. O ile w początkowym okresie zatrudnienia powódki dyrektor placówki nie sygnalizował organowi potrzeby zatrudnienia psychologa szkolnego, to potrzeba taka pojawiła się w 2013r. Ostatecznie od roku szkolnego 2015/2016 decyzją organu prowadzącego pomoc psychologiczno-pedagogiczną u pozwanego świadczą pedagogzy szkolni (w łącznym wymiarze 0,5 etatu, tj. 15 godzin, w tym trzy godziny realizowane przez dyrektora) i psycholog szkolny (w wymiarze 0,5 etatu, tj. 15 godzin). Mając na uwadze coroczną zmienność potrzeb w zakresie pomocy psychologiczno-pedagogicznej Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że praca pedagoga szkolnego nie służy zaspokajaniu stałych potrzeb

pracodawcy. Potrzeby te nie mają charakteru obligatoryjnego, a nadto zależą od możliwości finansowych i decyzji organu prowadzącego. Sytuacja ta nie nakłada zatem na pozwanego obowiązku zatrudnienia powódki w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Mając na uwadze powyższe argumenty Sąd pierwszej instancji na podstawie a contrario art.10 ust.7 Karty Nauczyciela w zw. z art.189 kpc oddalił powództwo także w tym zakresie.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu uregulowaną w art.98§1 i 3 kpc w zw. z art.99 kpc, art.109 kpc, §11 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013r., poz.490 ze zm.).

Od powyższego wyroku apelację złożyła powódka M. B. reprezentowana przez pełnomocnika zaskarżając go w całości i zarzucając mu obrazę prawa materialnego ,tj.:

a) art.10 ust.4 i 7 ustawy z 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela poprzez nieuzasadnione przyjęcie, że zawarcie z powódką umowy na czas określony było uzasadnione potrzebami wynikającymi z organizacji nauczania ,tj. że praca pedagoga szkolnego nie służy zaspokajaniu stałych potrzeb pracodawcy, a w związku z tym pozwany nie miał obowiązku zatrudnienia powódki w oparciu o umowę na czas nieokreślony,

b) art.10 ust.4 ustawy z 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela poprzez nieuzasadnione rozróżnienie sytuacji nauczyciela kontraktowego oraz nauczyciela kontraktowego zatrudnionego na stanowisku pedagoga szkolnego, w sytuacji gdy art.10 ust.4 mówi jedynie o zasadzie zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony z nauczycielem kontraktowym – stwierdzenie to dyskryminuje pedagogów szkolnych w stosunku do pozostałych nauczycieli, przy braku podstawy prawnej dla takiego traktowania,

c) art.10 ust.4 i 7 ustawy z 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela poprzez nieuzasadnione przyjęcie, że przepisy te mogą mieć zastosowanie wprost bądź przez analogię do porozumień zmieniających umowę o pracę, w sytuacji gdy przepisy te wyraźnie odnoszą się do zawierania umów o pracę.

Wskazując na powyższe powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Siedlcach IV Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Pozwany wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki M. B. okazała się uzasadniona i skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku poprzez ustalenie, że od 1 września 2014r. powódkę łączy z pozwanym I Liceum Ogólnokształcącym im. M. C. (1) stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Spór, o którym rozstrzygał Sąd Rejonowy, zaistniał na tle porozumienia zawartego przez strony w dniu 29 kwietnia 2015r., w którym strony postanowiły, że od 1 maja 2015r. umowa pracę zawarta w dniu 1 września 2014r., na mocy której powódka zatrudniona została na czas nieokreślony, stanie się umową o pracę na czas określony do 31 sierpnia 2015r. (porozumienie z 29 kwietnia 2015r. k.43/B akt osobowych). Wytaczając powództwo o ustalenie powódka stanęła na stanowisku, że zawarte przez nią porozumienie narusza przepisy art.10 ust.4 i 7 ustawy z 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela określające zasady zatrudniania nauczycieli i przez to jest nieskuteczne. Pozwany stanął natomiast na stanowisku, że zawarcie porozumienia było uzasadnione potrzebami wynikającymi z organizacji nauczania, o których mowa w art.10 ust.7 Karty Nauczyciela i w następstwie zawartego porozumienia stosunek pracy z powódką rozwiązał się z dniem 31 sierpnia 2015r.

Analizując okoliczności sprawy Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że zarzuty apelacyjne wskazujące, iż rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji narusza przepisy art.10 ust.4 i 7 Karty Nauczyciela jest zasadne, choć nie

w całości z przyczyn wskazanych w apelacji. W sprawie niesporne jest, że od 1 września 2010r. do 31 sierpnia 2014r. powódka, posiadająca od 26 lipca 2011r. stopień zawodowy nauczyciela kontraktowego, była zatrudniona u pozwanego na podstawie czterech umów o pracę zwierzanych na czas określony odpowiadający okresowi trwania każdego kolejnego roku szkolnego, poczynając od roku szkolnego 2010/2011. Bezsporne jest również, że w dniu 1 września 2014r. powódka i pozwany zawarli kolejną umowę o pracę, na mocy której od 1 września 2014r. powódka zatrudniona została na czas nieokreślony na stanowisku pedagoga szkolnego w pełnym wymiarze czasu pracy, obejmującym 30 godzin pracy tygodniowo. Jak wynika z przedmiotowej umowy (na k.39/B akt osobowych powódki) podstawę jej zawarcia stanowił przepis art.10 ust.4 ustawy Karta Nauczyciela. Rozstrzygnięcie sporu wymagało zatem zbadania, czy porozumienie z 29 kwietnia 2015r., na mocy którego strony zmieniły rodzaj umowy o pracę – z umowy zawartej na czas nieokreślony na umowę na czas określony do 31 sierpnia 2015r. było skuteczne. Dokonując tej oceny należy mieć na uwadze, że zasady zatrudniania nauczycieli, w tym podstawy nawiązania stosunku pracy, wśród których przewidziano umowę o pracę, określa w sposób pełny (wyczerpujący) przepis art.10 ustawy z 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela. Przepis ten w ustępie 4 stanowi, że stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem ustępu 7. Z powyższego uregulowania wynika, że zasadą jest zatrudnianie nauczyciela kontraktowego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a wyjątkiem - na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, przy czym dla zastosowania wyjątku od zasady muszą zachodzić okoliczności, o których mowa w ustępie 7 art.10 ustawy. Zgodnie zaś z art.10 ustęp 7 Karty Nauczyciela w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego, z nauczycielem kontraktowym, stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony. Przepis art.10 ustawy Karta Nauczyciela ma charakter bezwzględnie obowiązujący, a jak wynika z przytoczonego wyżej ustępu 7 tego przepisu, dla zawarcia umowy o pracę na czas określony konieczne jest zaistnienie wskazanej w nim causy – przyczyny. Dlatego stwierdzenie, że wolą stron, umowa o pracę zawarta pierwotnie na czas nieokreślony może być zmieniona na umowę o pracę na czas nieokreślony, nie znajduje automatycznego zastosowania w sprawie dotyczącej zatrudnienia nauczyciela. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że Sąd Rejonowy dokonał analizy pojęcia „potrzeby wynikającej z organizacji nauczania”, jednakże uczynił to głównie w odniesieniu do okoliczności zatrudnienia powódki na podstawie czterech pierwszych umów o pracę zawartych na czas określony, a zatem dotyczących stanu sprzed zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony z 1 września 2014r., a następnie w odniesieniu do okoliczności uzasadniających potrzebę zatrudnienia pedagoga szkolnego i wymiaru czasu jego pracy od 1 września 2015r., a zatem w kolejnym roku szkolnym – (...). Niedostatecznie zaś rozważył okoliczności i przyczyny zawarcia przez strony spornego porozumienia, które zostało zawarte w dniu 29 kwietnia 2015r., a zatem w trakcie roku szkolnego 2014/2015. Sąd Rejonowy nie ocenił, czy w dacie spisania przez strony powyższego porozumienia, zmieniającego umowę o pracę na czas nieokreślony na umowę o pracę na czas określony, zaistniały ustawowe przesłanki, określone w art.10 ust.7 Karty Nauczyciela, do zawarcia takiego porozumienia. Tymczasem analiza okoliczności sprawy pokazuje, że w dniu 29 kwietnia 2015r. brak było przesłanek do zawarcia tego rodzaju porozumienia. Należy zauważyć, że porozumienie to zawarte zostało w trakcie trwania roku szkolnego 2014/2015, którego organizacja została ustalona w arkuszu organizacyjnym zatwierdzonym przez organ prowadzący w dniu 20 maja 2014r. (arkusz organizacyjny w kopercie na k.25 akt sprawy). We wskazanym roku szkolnym przewidziano zatrudnienie powódki na stanowisku pedagoga szkolnego w pełnym wymiarze godzin, przy czym na mocy umowy o pracę z 1 września 2014r. powódka od tego właśnie roku szkolnego miała wykonywać swoją pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W toku procesu nie przedstawiono okoliczności natury organizacyjnej dotyczącej nauczania, które miały zaistnieć w trakcie przedmiotowego roku szkolnego ((...)) i które uzasadniałyby potrzebę zawarcia w trakcie tego roku wskazanego porozumienia. Okoliczności przytoczone przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew i powtórzone przez dyrektora pozwanego w toku przesłuchania pokazują, że przyczyną, dla której pozwany zaproponował powódce zawarcie porozumienia zmieniającego rodzaj umowy o pracę, nie były okoliczności zaistniałe w trakcie roku szkolnego 2014/2015, a nieprzewidziane na etapie planowania jego organizacji, gdyż fakt zatrudnienia obok powódki innego nauczyciela o kwalifikacjach pedagoga w osobie dyrektora M. C. (2) nie mógł być nieznanym temuż dyrektorowi przed 1 września 2014r. Podobnie, nową okolicznością nie była eksponowana w toku procesu potrzeba zatrudnienia psychologa obok pedagoga, skoro wnioski w sprawie zatrudnienia psychologa dyrektor pozwanego kierował do organu prowadzącego już w 2013r., a następnie wiosną 2014r. (vide: pismo dyrektora pozwanego z 20 kwietnia 2014r. k.26 akt sprawy) i co więcej od 1 września 2014r. psycholog

szkolny został u pozwanego zatrudniony w wymiarze 1/2 etatu (vide: pismo Starosty S. z 27 sierpnia 2014r. k.27 akt sprawy). Z wywodu strony pozwanej wynika, że porozumienie zawarte przez strony w dniu 29 kwietnia 2015r. nie było reakcją na zaistniałe w toku roku zmiany potrzeb w zakresie organizacji nauczania, ale miało na celu naprawę przez pozwanego błędu, jakim w jego ocenie było zawarcie z powódką w dniu 1 września 2014r. umowy o pracę na czas nieokreślony. Jak wynika z treści porozumienia z 29 kwietnia 2015r. za zmianą rodzaju umowy o pracę nie poszły żadne inne zmiany w zakresie warunków pracy powódki, która przez kilka miesięcy pozostałych do końca roku szkolnego ,tj. do 31 sierpnia 2015r. i jednocześnie do końca trwania zmienionej na mocy tegoż porozumienia umowy o pracę, miała pracować na dotychczasowych warunkach co do miejsca pracy, wymiaru godzin i rodzaju realizowanych zajęć. Nie ulega zatem wątpliwości, że w dacie zawarcia porozumienia z 29 kwietnia 2015r. w pozwanym Liceum Ogólnokształcącym nie zaistniały ustawowe przesłanki, przewidziane w art.10 ust.7 Karty Nauczyciela do zmiany rodzaju umowy o pracę zawartej z powódką jako nauczycielem kontraktowym. Celem zawarcia przedmiotowego porozumienia nie było dostosowanie warunków zatrudnienia powódki do zmienionych w trakcie roku szkolnego potrzeb wynikających z organizacji nauczania, ale w istocie - rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z końcem trwającego roku szkolnego 2014/2015, po to by z początkiem nowego roku szkolnego - (...) na nowo ukształtować warunki zatrudnienia powódki. Z zeznań powódki i dyrektora pozwanego wynika bowiem, że dyrektor pozwanego wyrażał wolę kontynuowania zatrudnienia powódki w nowym roku szkolnym, ale na istotnie zmienionych warunkach w porównaniu do roku szkolnego 2014/2015 ,tj. na podstawie umowy o pracę na czas określony i w znacznie obniżonym wymiarze czasu pracy – z 30 godzin tygodniowo do wymiaru 12 godzin tygodniowo. Takie motywy zawarcia przedmiotowego porozumienia uzasadniają dalsze stwierdzenie, że sporne porozumienie zawarte zostało nie tylko z naruszeniem przepisów art.10 ust.4 i 7 Karty Nauczyciela, ale i z obejściem przepisów o wypowiedzaniu stosunku pracy i (lub) warunków zatrudnienia. W sytuacji bowiem braku podstaw do dalszego zatrudnienia powódki lub braku podstaw do zatrudnienia powódki na dotychczasowych warunkach, pozwany winien dokonać wypowiedzenia powódce stosunku pracy lub warunków zatrudnienia. Powyższej oceny nie zmieniają przywoływane przez pozwanego okoliczności co do braku podstaw do zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony już w dacie zawarcia tego rodzaju umowy ,tj. w dniu 1 września 2014r. W pierwszej kolejności powtórzyć należy, że w myśl art.10 ust.4 Karty Nauczyciela zasadą jest zatrudnienie nauczyciela kontraktowego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ponadto nawet gdyby uznać, że warunki zatrudnienia powódki od 1 września 2014r. zostały – co do rodzaju umowy - ukształtowane korzystniej niż w danych okolicznościach mogły być ukształtowane (na podstawie umowy o pracę na czas określony), to takie korzystniejsze warunki zatrudnienia powódki stały się obowiązujące między stronami (art.18§1 kp) i ich zmiana powinna być dokonana zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Mając na uwadze całokształt powyższych okoliczności Sąd Okręgowy na podstawie art.386§1 kpc w zw. z art.10 ust.4 i ust.7 ustawy Karta Nauczyciela i w zw. z art.189 kpc zmienił zaskarżony wyrok i orzekł jak w pkt I a) wyroku. Ponadto zgodnie z wynikiem sprawy na podstawie art.98§1 i 3 kpc w zw. z art.99 kpc i §11 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu – w brzmieniu obowiązującym od 1 sierpnia 2015r. (Dz.U. z 2013r., poz.490 ze zm.), zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego – pkt I b) wyroku. Wreszcie zgodnie z wynikiem sprawy na etapie postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy na podstawie art.98§1 i 3 kpc w zw. z art.99 kpc zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 210 złotych, na którą składa się opłata od apelacji w kwocie 30 złotych oraz koszty zastępstwa procesowego w kwocie 180 złotych - zgodnie z §10 ust.1 pkt 1 w zw. z §9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz.1804).