

Sygn. akt IV P 341/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 lutego 2018 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwałt
Ławnicy:	Marek Krzyszyński Józef Lenartowicz
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 1 lutego 2018 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **M. P.**

przeciwko (...) w (...)

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I ustala, że powódka M. P. zatrudniona jest u pozwanego (...) (...) w (...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 2016r.

II zasądza od pozwanego (...) (...) w (...) na rzecz powódki M. P. kwotę 360 zł (słownie: trzysta sześćdziesiąt złotych) – tytułem zwrotu kosztów procesu

III nakazuje Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego (...) w (...) kwotę 1738 zł (słownie: tysiąc siedemset trzydzieści osiem złotych) – tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

Marek Krzyszyński SSR Mariusz Szwałt Józef Lenartowicz

Sygn. akt IV P 341/17

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 1 lutego 2018 roku

Powódka M. P. w pozwie przeciwko pozwanemu (...) (...) w (...) wniosła o ustalenie, że jest zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 września 2016 r. oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że zatrudniona jest u pozwanego nieprzerwanie od września 2013 r. na stanowisku nauczyciela wychowania przedszkolnego, ostatnio na podstawie umowy o pracę czas określony od

1 września 2016 r. Powódka jest nauczycielem kontraktowym. Obecnie powódka jest w ciąży. Pozwany odmówił przyjęcia, że powódka jest zatrudniona na czas nieokreślony twierdząc, że jej umowa wygasła z upływem okresu, na który była zawarta. W świetle art. 10 KN oraz korespondencji z pozwanym ewidentnym jest, że istniała podstawa prawna, by podpisać z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony. Przedstawienie powódce 1 września 2016r. umowy na zastępstwo było dążeniem ze strony pozwanego do obejścia prawa. U pozwanego liczba godzin nie zmieniła się. W efekcie powstały godziny wakatowe, które objęli wszyscy nauczyciele, w tym 7 godzin przeznaczonych zostało powódce. Na rok szkolny 2016/2017 istniały perspektywy nawiązania z powódką umowy na czas nieokreślony, mimo że od 1 września 2016 r. zaistniała konieczność zastąpienia nieobecnej M. W. (1). Art. 10 ust. 7 KN nie miał zastosowania do powódki, gdyż istniała wystarczająca liczba godzin, aby nawiązać z powódką stosunek pracy na czas nieokreślony. W przedszkolu istniała możliwość zatrudnienia kolejnego nauczyciela, by nie generować godzin ponadwymiarowych. Godziny ponadwymiarowe generują dla pracodawcy wyższe o 50 % koszty, które nie występują, gdy pracownik nie przekracza swojej normy czasu pracy. W przedszkolu cały czas utrzymuje się wysoka liczba godzin, która umożliwia zatrudnienie powódki na czas nieokreślony. Powódce bezzasadnie odmówiono także w 2017 r. nawiązania stosunku pracy. Powódka ma interes prawny w ustaleniu treści wiążącego ją z pracodawcą stosunku prawnego.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) (...) w (...) wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że powódka była zatrudniona u pozwanego na czas określony na podstawie art. 10 ust. 7 KN, tj. z uwagi na konieczność zatrudnienia nieobecnego nauczyciela. Ilość godzin, którymi dysponował pozwany nie ma w sprawie w ogóle znaczenia. Powódka była zatrudniana u pozwanego na czas określony w związku z nieobecnością A. M., następnie w związku z zaistnieniem potrzeby wynikającej z organizacji nauczania, tj. na czas realizacji projektu finansowego ze środków europejskich, na czas zastąpienia pełniącej funkcję dyrektora K. P. (1) oraz na czas nieobecności M. W. (2). Zatem z powódką zawarte były kolejno następujące po sobie umowy na czas określony, co nie jest jednak równoznaczne w skutkach prawnych z koniecznością zawarcia umowy na czas nieokreślony. Ostatnia z zawartych z powódką umów na czas określony z 31 sierpnia 2016 r. wprost wskazuje jako przyczynę zawarcia umowy art. 10 ust. 7 KN. Zapis z pkt 3 umowy jednoznacznie wskazywał, że umowa ulega rozwiązaniu z dniem powrotu nieobecnego nauczyciela do pracy, o czym powódka wiedziała. Art. 10 ust. 7 KN oraz art. 177 § 3¹ k.p. dotyczą tego samego rodzaju umowy o pracę, tj. umowy na czas określony w celu zastępstwa nieobecnego nauczyciela. Umowa zawarta na zastępstwo nie podlega takiej samej ochronie jak inne umowy. Zatem umowa zawarta na zastępstwo z nauczycielką będącą w ciąży, nie ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie umowy o pracę z dnia (...) grudnia 2010 r. pozwany (...) (...) w (...) zatrudnił powódkę M. P. na czas określony do 30 czerwca 2011 r. na stanowisku nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na podstawie umowy o pracę z dnia (...) października 2012 r. pozwany zatrudnił powódkę na tych samych warunkach zatrudnienia na czas nieobecności w pracy A. M., nie dłużej niż do czasu zakończenia urlopu macierzyńskiego.

Na podstawie umowy o pracę z dnia (...) sierpnia 2013 r. pozwany zatrudnił powódkę na czas określony do 30 czerwca 2014 r. na stanowisku nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy 25/25 etatu (okres zatrudnienia został wydłużony aneksem z dnia 27 czerwca 2014 r. do 31 sierpnia 2014 r.).

Dnia 16 lipca 2014 r. powódka uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego.

Na podstawie umowy o pracę z dnia (...) sierpnia 2014 r. pozwany zatrudnił powódkę na czas pełnienia funkcji dyrektora przez K. P. (1) w pełnym wymiarze zajęć 22/22 etatu.

W piśmie z dnia 29 sierpnia 2016 r. dyrektor pozwanego K. P. (1) poinformowała powódkę, że w przedłożonym, w dniu 25 sierpnia br. do zaopiniowania aneksie nr (...) do arkusza organizacji pracy Przedszkola, została powódka ujęta na

godziny vacatowe, co dawało możliwość zatrudnienia na czas nieokreślony. Jednakże w związku z pismem Burmistrz Gminy (...) z dnia 26 sierpnia 2016 r., znak: (...)(...), w którym to w sposób bezpośredni narzucono dyrektorowi przedszkola konieczność wprowadzenia zmian we wspomnianym arkuszu, przedmiotowe godziny vacatowe zostaną przydzielone już zatrudnionym nauczycielom jako godziny ponadwymiarowe co uniemożliwia podpisanie umowy o pracę na stałe. W związku z powyższym umowa o pracę na rok szkolny 2016/2017 będzie zawarta z powódką jako umowa o pracę na czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy M. W. (2).

Na podstawie umowy o pracę z dnia 31 sierpnia 2016 r. pozwany zatrudnił powódkę na czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy M. W. (1) w pełnym wymiarze 22/22 etatu.

Dowód : akta osobowe powódki

Od 1 września 2016r. pozwany miał możliwość zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, bowiem była wystarczająca liczba godzin. Było na tyle godzin wakacyjnych, żeby przyznać je powódce, bez względu na godziny M. W. (2). Godzin nadliczbowych było 47. Z tych 47 godzin dziesięć było na realizację przez anglistów i katechetów.

W przypadku nauczyciela przedszkola uczącego w grupie 6-latków pensum wynosi 22 godziny tygodniowo, a w przypadku nauczyciela uczącego grupy młodsze – 25 godzin tygodniowo.

W roku szkolnym 2014/15 powódka pracowała w grupie sześciolatków, ponieważ rok wcześniej pracując z dziećmi cztero – pięcioletnimi sprawdziła się do tego stopnia, że były prośby rodziców, aby zajmowała się tymi dziećmi w grupie sześciolatków. W następnym roku szkolnym powódka nadal pracowała z dziećmi sześcioletnimi, bowiem także rodzice tych dzieci bardzo chcieli, aby powódka pracowała z ich dziećmi.

Powódka była bardzo dobrym nauczycielem, a przede wszystkim lubianym przez dzieci i mającym z nimi bardzo dobry kontakt.

M. W. (2) przez cały czas pracowała w grupie maluchów, tj. z dziećmi trzy – czteroletnimi.

Powódka od 1 września 2016r. pozostała w grupie sześciolatków.

Powódka, gdy pracowała, to miała godziny nadliczbowe – jak każdy nauczyciel w pozwanym przedszkolu, bowiem były one rozdzielane nauczycielom proporcjonalnie. Godziny nadliczbowe występowały już w 2011r.

Do końca roku szkolnego 2015/16 powódka zatrudniona była na zastępstwo za K. P. (1), bowiem zajmowała ona stanowisko dyrektora i miała zniżkę godzin, tj. realizowała nauczanie w wymiarze 6 godzin. Ponieważ z dniem 31 sierpnia 2016r. kończyła się kadencja dyrektora przedszkola K. P. (1), w sierpniu 2016r. sporządziła aneks do arkusza organizacyjnego, w którym ujęła powódkę. Było to jednoznaczne z zamiarem zatrudnienia jej na czas nieokreślony, bowiem w projekcie arkusza organizacyjnego nie wskazywani są nauczyciele zatrudnieni na czas określony. Zamierzała zatrudnić ją na czas nieokreślony, widząc ile jest godzin nadliczbowych. Sytuacja nie zmieniła się nawet wtedy, gdy od 1 września 2016r. K. P. przestała pełnić funkcję dyrektora i przestała korzystać ze zniżki godzin. Godzin było zarówno dla K. P. na pełny etat oraz dla powódki bez zwolnienia godzin przez M. W. (2). Dyrektor M. T. przyszła do przedszkola z zewnątrz i objęła od 1 września 2016r. sześć godzin. Była ona planowana w arkuszu organizacyjnym na następny rok szkolny. Pomimo to i tak była wystarczająca liczba godzin, aby powódka mogła pracować w pełnym wymiarze.

Od 2014r. powódka pracowała w grupie starszaków, tj. dzieci 5-6 letnich. Od 1 września 2016r. nic się nie zmieniło, bowiem w dalszym ciągu jej pensum wynosiło 22 godziny w grupie starszaków, a do tego jeszcze miała 7 godzin nadliczbowych.

Oprócz powódki K. P. chciała zatrudnić D. K. na zastępstwo za A. M., która przebywała na urlopie macierzyńskim.

Godziny nadliczbowe były dla powódki także w 2017r.

Od 1 września 2017r. nie ubyło grup przedszkolnych. Występowało na dzień 1 września 2017r. 37 godzin nadliczbowych, tj. tyle samo ile było na dzień 1 września 2016 r. (po pominięciu godzin anglisty i katechety).

W 2017r. pozwany wypowiedział umowę o pracę A. M.. Po przeprowadzonej rekrutacji wypowiedzenie to zostało wycofane. Podobna sytuacja była także w przypadku M. S. (1).

W przedszkolu aktualnie zatrudnionych jest 11 nauczycieli. Pozwany zatrudnił M. W. (3) na zastępstwo za M. S. (2).

Wszyscy nauczyciele byli za tym, aby powódka była zatrudniona.

Dowód : zeznania świadka K. P. k.66-67, zeznania powódki M. P. – P. k. 67-68, zeznania M. T. k.68-69,

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka oraz stron, bowiem są spójne, jednolite i wzajemnie się uzupełniają.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Zgodnie z art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U z 2017 r. poz. 1189 ze zm.) stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem ust. 7.

Zgodnie z kolei z ust. 7 tego artykułu 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.

Jak wynika z przytoczonego artykułu Karty Nauczyciela zasadą jest, że z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się umowę o pracę na czas nieokreślony. Od tej zasady ustawodawca wprowadził wyjątek w postaci nawiązania umowy o pracę na czas określony:

- w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania,
- w przypadku zastępstwa nieobecnego nauczyciela.

Przepis art. 10 ust. 7 ustawy jak każdy przepis regulujący wyjątek od zasady, należy wyklądać ściśle. Zatrudnienie nauczyciela kontraktowego na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy staje się konieczne w świetle wynikających z tego przepisu przesłanek. Taka wyjątkowa podstawa zatrudnienia nie może być zależna od uznania pracodawcy. Byłoby to sprzeczne z gwarancyjnym charakterem norm prawnych regulujących stosunek pracy nauczyciela kontraktowego (wyrok SN z 15.9.2006 r., I PK 62/06, Pr. Pracy 2007/2/31). Przy tym należy pamiętać, że sam fakt niezapewnienia pełnego etatu nie jest przyczyną do zatrudnienia na czas określony. Możliwe jest (biorąc pod uwagę art. 10 ust. 4 KN jest to zasadą) zatrudnienie nauczyciela kontraktowego na czas nieokreślony w wymiarze niższym niż cały etat.

Jak ustalono w procesie tylko i wyłącznie wskazania organu prowadzącego uniemożliwiły zatrudnienie powódki na czas nieokreślony od 1 września 2016 r. Dyrektor K. P. ujęła powódkę w arkuszu organizacyjnym, mając zamiar zatrudnienia jej na czas nieokreślony. Pozwany dysponował godzinami nadliczbowymi i to w wymiarze wystarczającym dla zatrudnienia powódki. Na rok 2016/2017 przewidzianych było bowiem 37 godzin nadliczbowych.

Do końca roku szkolnego 2015/2016 powódka realizowała godziny w zamian za K. P.. Po odejściu przez K. P. z funkcji dyrektora przedszkola, 37 godzin nadliczbowych w dalszym ciągu pozostało nienaruszonych, nawet w sytuacji, gdy nowa dyrektor M. T. realizowała 6 godzin dydaktycznych. Zatem posiadana przez pozwanego pula godzin winna być rozdysponowana na zatrudnienie nauczycieli, a nie dla tworzenia sztucznie godzin nadliczbowych.

Z drugiej strony pozwany na rok szkolny 2016/2017 dysponował godzinami nieobecnej M. W.. W takiej sytuacji pozwany mógł zatrudnić nowego nauczyciela na zastępstwo nieobecnej M. W., jawnie istniała bowiem taka potrzeba.

Pozwany w pierwszej kolejności powinien zbadać czy jest możliwość zatrudnienia nauczyciela kontraktowego na czas nieokreślony, a dopiero w przypadku braku takiej możliwości, winien szukać alternatywy w postaci zatrudnienia na czas nieobecności nauczyciela w pracy. Zatrudnienie bowiem na czas określony jest wyjątkiem od zasady zatrudnienia nauczyciela kontraktowego na czas nieokreślony. Innymi słowy zatrudnienie na czas określony musi ustąpić miejsca zatrudnieniu na czas nieokreślony.

Sąd zauważa, że na dzień 1 września 2016 r. nie było żadnych powodów, aby nie zatrudnić powódki na czas nieokreślony, co przyznała ówczesna dyrektor pozwanego. Sytuacja kadrowa oraz demograficzna w przedszkolu była stabilna, a pozwany dysponował 37 godzinami nadliczbowymi. Nie było zagrożenia, że w dającej się przewidzieć przyszłości nie będzie godzin dla powódki.

Sąd stwierdził, że gdyby przyjąć, iż obecna dyrektor pozwanego M. T. kiedyś w przyszłości przestanie pełnić funkcję dyrektora, to dla powódki i tak zostałyby 21 godzin (37 godzin nadliczbowych + 6 godzin zajmowanych przez M. T. = 43 godziny; 43 – 22 godziny ewentualnego etatu M. T. = 21, przy czym sąd założył, że M. T. zastąpiłaby powódkę w realizowaniu zajęć w wymiarze 22 godzin tygodniowo).

Skoro powódka na dzień 1 września 2016 r. realizowała nauczanie w grupie 6-latków, sąd uznaje, że na dzień 1 września 2016 r. powódka zatrudniona była u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 21/22 etatu. Oczywiście w drodze porozumienia stron wymiar etatu może ulec zmianie na czas określony, co nastąpiło w przypadku zatrudnienia powódki w roku szkolnym 2016/2017. W tamtym roku szkolnym powódka była zatrudniona w wymiarze pełnego etatu (22/22). Od 1 września 2017 r. powódka powinna być zatrudniona w wymiarze 21/22 etatu, oczywiście na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Ustalenie przez sąd, że powódka jest zatrudniona, wynika z faktu, że żadna ze stron nie złożyła oświadczenia woli w sprawie rozwiązania umowy o pracę (co istotne także oświadczenie pozwanego musiałoby przybrać formę wypowiedzenia ze skutkiem na koniec roku szkolnego – art. 27 ust. 1 KN).

Oczywistym jest, że świadectwo pracy nie zastępuje oświadczenia woli, bowiem zawiera ono oświadczenie wiedzy, a nie oświadczenie woli.

Sąd nie odniósł się w wyroku do kwestii wymiaru zatrudnienia powódki, bowiem wymykało się to ramom przedmiotowym procesu (powódka żądała jedynie ustalenia zatrudnienia na czas nieokreślony), jednak powyższe rozważania powinny wyjaśnić stronom ich pozycję na gruncie prawa materialnego.

Powódka wykazała interes prawny, o którym mowa w art. 189 k.p.c., bowiem żądanie ustalenia zatrudnienia czyni zadość takiemu interesowi.

Mając powyższe na uwadze sąd ustalił, że powódka jest zatrudniona u pozwanego od 1 września 2016 r. na czas nieokreślony.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz na mocy § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie /Dz. U. z 2016 r. poz. 1668/ i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 zł stanowiącą dwukrotną stawkę minimalną tytułem zwrotu kosztów procesu.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. /Dz. U. z 2016, poz. 623/ nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast z godnie z art. 113 ust. 1 w/w ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego

podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zgodnie z tym Sąd nakazał Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego kwotę 1738 zł tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.