

sygn. akt VII Pa 87/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 października 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Włodzimierz Czechowicz

SO Małgorzata Jarząbek (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Monika Olszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 października 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. M.

przeciwko Przedszkolu nr (...) w W.

o ustalenie stosunku pracy na czas nieokreślony

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 5 maja 2016 r., sygn. VI P 466/15

1. oddala apelację,

2. zasądza od powódki M. M. na rzecz pozwanego Przedszkola Nr (...) w W. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych)
tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Marcin Graczyk SSO Włodzimierz Czechowicz

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 5 maja 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w sprawie o sygn. akt VI P 466/15 oddalił powództwo M. M., o ustalenie że stosunek pracy nawiązany pomiędzy powódką, a pozwanym Przedszkolem nr (...) w W. na podstawie umowy o pracę z dnia 18 sierpnia 2015 r. jest zatrudnieniem nawiązanym na czas nieokreślony (pkt 1 wyroku) oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego Przedszkola nr (...) w W. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2 wyroku).

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń faktycznych:

Powódka M. M. świadczyła pracę na rzecz pozwanego Przedszkola nr (...) przy ul. (...) w W.. Podstawą jej zatrudnienia były cztery kolejno następujące po sobie umowy o pracę na czas określony, obejmujące okres trwania roku szkolnego. Powódka pierwszą z umów zawarła w dniu 30 sierpnia 2012 r. i na jej podstawie wykonywała obowiązki nauczyciela stażysty z 16- godzinnym, tygodniowym wymiarem czasu pracy. Kolejną umowę strony podpisały w dniu 22 sierpnia 2013 r. Umowa ta zakładała świadczenie pracy w charakterze nauczyciela kontraktowego w wymiarze 19 godzin tygodniowo. W dalszej kolejności powódka z pozwanym Przedszkolem nr (...) w W. podpisała umowy w dniach 1

września 2014 r. oraz 18 sierpnia 2015 r. ponownie na czas określony. Umowa z dnia 1 września 2014 r. zakładała 25 godzinny wymiar czasu pracy tygodniowo, natomiast umowa z dnia 18 sierpnia 2015 r. - 23 godzinny tygodniowy czas pracy. Powódka świadcząc pracę na rzecz pozwanego korzystała z godzin pracy przypisanych do dyrektora placówki, który w związku z pełnioną funkcją dyrektorską i pobieranym z tego tytułu odrębnym wynagrodzeniem posiadał możliwość wykorzystania przypisanego mu etatu pedagogicznego na zatrudnienie dodatkowego pracownika. Tym samym dyrektorowi przedszkola pozostał 4 godzinny wymiar czasu pracy. Na tej podstawie wynagrodzenie za pracę powódki było finansowane w ramach etatu pedagogicznego należącego do dyrektora pozwanego i za ostatni okres zatrudnienia wyniosło ono 3.275,59 zł brutto miesięcznie. Z uwagi na fakt, iż w roku szkolnym 2015/2016 kadencja dyrektora pozwanego przedszkola- B. W. dobiegała końca, to w sytuacji, gdyby wymieniona nie przystąpiła ponownie do kolejnego konkursu na stanowisko dyrektora lub w razie przystąpienia do konkursu i nie wybrania jej kandydatury wróciłaby na etat zajmowany przez powódkę.

Sąd I instancji ustalił, że w Przedszkolu istniało 6 oddziałów przedszkolnych, z czego do każdej grupy przypisanych było co najmniej po 25 dzieci. Organizacja pracy przedszkoli i szkół prowadzonych przez (...) W. na dany rok szkolny ustalane były corocznie i ogłaszane przez Biuro Edukacji. Od kilku lat dotychczasowe godziny pracy dla nauczycieli 6 oddziałów z 300 godzin zmniejszone zostały do 270 godzin bez wcześniejszych konsultacji. Nastąpiła redukcja etatów nauczycieli. Dodatkowe godziny (rzędu 3-5 godzin) na pracę dydaktyczno - wychowawczą dla nauczycieli mógł przyznać na wniosek dyrektora organ prowadzący (burmistrz). W roku szkolnym 2015/2016 dyrektor pozwanego wystąpił o dodatkowe godziny do burmistrza i uzyskał dodatkowo 5 godzin.

Za opracowanie arkusza organizacji konkretnego przedszkola odpowiedzialny był dyrektor z uwzględnieniem wytycznych, że tygodniowa liczba godzin zajęć wychowawczo - dydaktycznych i opiekuńczych nie powinna przekraczać w przedszkolu 6- oddziałowym 270.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że organizacja pracy u pozwanego w kolejnych latach wyglądała w ten sposób, że w roku szkolnym 2013/2014 dziewięciu nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zatrudnionych było w pełnym wymiarze czasu pracy 25/25 godzin, dwie osoby na czas określony - w tym powódka 19/25 godzin i M. B. w pełnym etacie, z czego 21 godzin było uzupełnieniem etatu dyrektora. W roku szkolnym 2014/2015 powódka świadczyła pracę w wymiarze całego etatu 25/25 godzin, a drugi nauczyciel - M. G. 21/25 (obie zatrudnione na czas określony) - na 46 godzin łącznie, z czego 21 godzin był to etat należący do dyrektora.

W roku 2015/2016 dziewięciu nauczycieli zatrudnionych było na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy oraz dwóch nauczycieli na czas określony: powódka 23/25 etatu i P. K. 21/25 etatu, obie jako nauczyciel kontraktowy - łącznie 44 godziny, z czego 21 godzin etatu przewidzianego dla dyrektora. Na rok szkolny 2016/2017 przewidziano, że 10 nauczycieli zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony otrzymało 25/25 godzin tygodniowo wraz z dotychczasowym dyrektorem placówki. Z kolei nowy dyrektor otrzymał 4 godziny i wacat na stanowisko nauczyciela na etat dyrektora 21/25 czyli 0,84 etatu. Tygodniowa liczba godzin zajęć wychowawczo - dydaktycznych i opiekuńczych w 2016/2017r. - ustalona została na poziomie 275.

Jak ustalił Sąd I instancji powódka zwróciła się do dyrektora Przedszkola o zmianę umowy o pracę poprzez zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, a nie tak jak dotychczas na podstawie umowy na czas określony. Uzyskała odpowiedź odmowną, gdyż jak wynikało z wyjaśnień dyrektora pozwanego, etat ten w wymiarze 25 godzin jest przeznaczony dla dyrektora po zakończeniu kadencji. Natomiast z drugiego etatu, na którym zatrudniona była powódka zmniejszane będą jej godziny pracy, w sytuacji gdy pojawią się zmiany w organizacji pracy przedszkola. Dyrektor wskazał również, że nie jest znana ilość godzin przeznaczonych na zajęcia wychowawczo - dydaktyczne i opiekuńcze w następnym roku szkolnym. W dniu 10 listopada 2015 r. powódka wystąpiła do Państwowej Inspekcji Pracy, natomiast w dniu 12 listopada 2015 r. zwróciła się do Kuratorium Oświaty w W. z prośbą o wgląd w sytuację związaną z jej zatrudnieniem w pozwanym Przedszkolu.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że dyrektor przedszkola w okresie przygotowywania arkusza organizacyjnego informował powódkę o ilości godzin na następny rok szkolny i miała ona możliwość znalezienia pracy odpowiadającej

jej potrzebom. Podniosła, że zawarcie z powódką umowy o pracę na czas nieokreślony nie było możliwe ze względów organizacyjnych, z uwagi na brak stabilności w zakresie przyznawanych etatów pedagogicznych na dany rok szkolny, z wyszczególnieniem przyznawanych do tej pory etatów.

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy, aktach osobowych powódki, na podstawie zeznań powódki oraz dyrektora pozwanej B. W.. Sąd oparł się w całości na złożonych do akt sprawy dokumentach, których treści żadna ze stron nie kwestionowała. W szczególności na załączonych do akt wytycznych do organizacji pracy przedszkoli w poszczególnych latach oraz przedstawionej w formie tabel organizacji pracy w kolejnych latach. Sąd w całości dał wiarę zeznaniom pozwanej jako że były one spójne i korespondowały z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, zaś zeznaniom powódki jedynie w części w jakiej pozostawały zbieżne z zeznaniami pozwanej i złożonymi do akt dokumentami.

Na wstępie Sąd Rejonowy zważył, że z uwagi na fakt, iż powódka wystąpiła z powództwem o ustalenie, a więc z roszczeniem przewidzianym w art. 189 k.p.c. mogła żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa (analogicznie jak przy ustaleniu istnienia stosunku pracy), gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny występuje wówczas, gdy istnieje niepewność stanu prawnego lub prawa. Niepewność ta powinna być jednak obiektywna, czyli - zachodzić według rozumnej oceny sytuacji, a nie tylko subiektywna, tj. według odczucia powoda.

W ocenie Sądu I instancji, powódka posiadała interes prawny w przedmiotowym ustaleniu, gdyż ustalenie łączącego strony stosunku prawnego jako umowy o pracę na czas nieokreślony pozwoliłoby jej na ustabilizowanie pozycji zawodowej. Powódka wskazywała, że jest matką samotnie wychowującą dziecko, nie pobierającą alimentów i nie może pozwolić sobie na niepewność zatrudnienia. Podnosiła, że brak umowy o pracę na czas nieokreślony uniemożliwia również poprawę warunków bytowych jej rodziny, gdyż banki odmówiły jej udzielenia kredytu właśnie ze względu na brak stabilnego zatrudnienia.

W toku postępowania powódka stała na stanowisku, że zgodnie z przepisami art. 10 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 Karta Nauczyciela pozwany miał obowiązek nawiązania z nią - jako nauczycielem kontraktowym - stosunku pracy na czas nieokreślony, a wyjątki od tej zasady mogą mieć zastosowanie jedynie ze względu na potrzeby wynikające z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela w trakcie roku szkolnego, które w przypadku tej placówki nie zachodzą.

Zgodnie z art. 10 ust 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U.2014.191 j.t.) stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem ustępu 7.

Zgodnie zaś z ust 7 w/w przepisu 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.

Badając niniejszą sprawę i materiał dowodowy zgromadzony w aktach, Sąd ustalił, że strony zawarły cztery kolejno następujące po sobie umowy o pracę, wszystkie na czas określony. Jednocześnie Sąd zważył, że Karta Nauczyciela wyczerpująco i niezależnie od kodeksu pracy reguluje kwestię nawiązywania stosunku pracy na czas określony. Powołane przepisy nie nakładają ograniczeń co do ilości takich umów - jak to jest w przypadku kodeksu pracy natomiast przewidują wyjątki, kiedy można zawierać z nauczycielem kontraktowym - takim jak powódka - umowę o pracę na czas określony. Wyjątki te wskazane zostały w ust. 7 i dotyczą sytuacji, gdy wynika to z potrzeb organizacyjnych czy organizacji nauczania w placówce.

W rezultacie Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że pozwany wykazał, iż taka potrzeba istniała. Na podstawie przesłuchań stron odnośnie zasad organizacji pracy Przedszkola, złożonych tabel i zestawień przedstawiających ilość godzin, jakimi mi dysponował dyrektor (te dokumenty nie były kwestionowane przez stronę powodową), w ocenie Sądu I instancji dały podstawę do wnioskowania, że takiego wolnego etatu, który placówka przez lata miałaby

zapewniony dla powódki, po to by zatrudnić ją na czas nieokreślony nie było. Umowy o pracę na czas nieokreślony miało dziewięciu nauczycieli, którzy już w roku szkolnym 2013/2014 mieli stopień nauczyciela kontraktowego, zaś powódka tylko raz otrzymała pełen etat. Każdego roku wraz z drugim nauczycielem zatrudnionym na czas określony zajmowała etat należący do dyrektora. Sąd Rejonowy zważył, iż nienawiązanie umowy na czas nieokreślony z nauczycielem, który zostałby zatrudniony na etat pedagogiczny dyrektora wskazuje na racjonalne zarządzanie placówką. Sąd podniósł ponadto, że pełnienie funkcji dyrektora jest kadencyjne, w związku z czym nawiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony z nauczycielem po to tylko, by po zakończeniu kadencji dyrektora nauczyciel, który czasowo sprawował tę funkcję- zatrudniony na czas nieokreślony - nie miał właściwie na jaki etat wrócić byłoby bezzasadne. W przypadku wyboru dyrektora z zewnątrz okazałoby się, że przekroczono limit zatrudnienia w placówce.

W ocenie Sądu Rejonowego uzasadnienie powódki, że wystarczy jej nawet część etatu w przypadku gdyby była to umowa na czas nieokreślony, bowiem nie może otrzymać kredytu mieszkaniowego pozostają bez znaczenia dla rozstrzygnięcia. Zdaniem Sądu I instancji są to okoliczności, które nie są związane ze stosunkiem pracy i nie wpływają na możliwość uwzględnienia powództwa. Obiektywnie są to okoliczności zewnętrzne w stosunku do stosunku pracy.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), z uwzględnieniem, że pozwany wygrał sprawę w całości. Koszty zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2015.1078 j.t.) - w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia w życie rozporządzenia z dnia 22 października 2015 r. i zasądził od strony powodowej jako strony przegrywającej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od wyroku z dnia 5 maja 2016 r. Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie wniosła powódka w dniu 7 czerwca 2016r. zaskarżając go w całości zarzucając mu:

Naruszenie przepisów postępowania skutkujących błędami w ustaleniach faktycznych, które to naruszenie miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. :

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie za jedynie częściowo wiarygodne zeznania powódki - M. M. tj. w części w jakiej pozostawały zbieżne z zeznaniami pozwanej oraz złożonymi do akt dokumentami, podczas gdy zeznania powódki odpowiadały w pełni rzeczywistej sytuacji organizacyjnej przedszkola, wskazującej na konieczność zawarcia z nią umowy o pracę na czas nieokreślony,

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego w postaci złożonych do akt sprawy dokumentów dotyczących wytycznych do organizacji pracy przedszkoli w poszczególnych latach, zatwierdzonych każdorazowo przez odpowiednich przedstawicieli Wydziału Edukacji i Wychowania Dzielnicy T., polegającą na błędnym uznaniu, iż treść tych dokumentów przesądza o niemożności zatrudnienia powódki na czas nieokreślony z przyczyn organizacyjnych, podczas gdy z dokumentów tych wynika, iż istnieją warunki organizacyjne do zatrudnienia powódki na czas nieokreślony.

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie za wiarygodny dowód w postaci niepodpisanego oraz niezatwierdzonego przez odpowiednie organy Wydziału Edukacji i Wychowania Dzielnicy T. Arkusza Organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017 złożonego przez pozwanego do akt sprawy i w konsekwencji oparcie ustaleń faktycznych na tym dowodzie, co doprowadziło do błędnego ustalenia, iż sytuacja organizacyjna Przedszkola nie pozwala na zatrudnienie powódki na czas nieokreślony.

- naruszenie przepisów prawa materialnego polegające na błędnym zastosowaniu art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela oraz braku ustalenia związku między potrzebami wynikającymi z organizacji nauczania, będącymi przesłanką nawiązania stosunku pracy na czas określony, a rzeczywistą sytuacją organizacyjną panującą w Przedszkolu.

Biorąc pod uwagę powyższe, na podstawie art. 386 § 1 Kodeksu Postępowania Cywilnego skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenia kosztów postępowania I instancyjnego według norm przepisanych w pełnej wysokości oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania II instancyjnego według norm przepisanych.

Ponadto, w związku z faktem, iż dowód w postaci arkusza organizacyjnego na rok 2016/2017 został złożony przez pozwaną dopiero podczas rozprawy, przez co nie miała możliwości skonfrontowania twierdzeń zawartych w niepodpisanym arkuszu na 2016/2017 rok z twierdzeniami innych pracowników przedszkola, co mogłoby mieć istotny wpływ na wynik sprawy, wniosła o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka A. J. na okoliczność braku przedstawienia pracownikom arkusza organizacyjnego 2016/2017 złożonego do akt sprawy oraz na okoliczność przedstawienia pracownikom Przedszkola, nowego, zatwierdzonego arkusza organizacyjnego. Skarżąca w uzasadnieniu apelacji podniosła, że Sąd Rejonowy błędnie stwierdził, iż powódka razem z inną nauczycielką zajmowała etat przypadający dyrektorowi przedszkola. Informacje zawarte w arkuszu organizacyjnym dokładnie określają tygodniową liczbę przydzielonych godzin do konkretnego przedszkola, przypisując konkretnie stanowisko nauczyciela i liczbę jego godzin. Ponadto powódka podniosła, że dyrektor przedszkola nie przedstawiła jej aktualnego, zatwierdzonego i obowiązującego na rok 2016 i 2017 arkusza organizacyjnego, który jak wynika z relacji nauczycieli, którzy się z nim zapoznali, jest jeszcze bardziej korzystny pod względem ilości przydzielonych godzin wychowawczo – dydaktyczno – opiekuńczych. Ponadto w uzasadnieniu apelacji powódka wskazała, że Sąd Rejonowy oparł swoje ustalenia na niepodpisanym arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2016/2017 mimo, że nie spełnia on wymagań przewidzianych przez art. 245 k.p.c., ponieważ nie został opatrzony podpisem, a zatem nie mógł stanowić dowodu z dokumentu w niniejszej sprawie. Dodatkowo M. M. wskazała, że w dniu zamknięcia rozprawy liczba godzin w tygodniu przeznaczonych na zajęcia w przedszkolu wynosiła 275, w związku z tym w przypadku powrotu dyrektora do swojego pełnego etatu zostałoby do zagospodarowania 25 godzin, które można było podzielić na dwa etaty, po 12,5 godziny. Ponadto skarżąca stwierdziła, że zatrudnienie jej na czas nieokreślony nie musi wiązać się z pracą w pełnym wymiarze czasu pracy, tj. 25 godzin tygodniowo. A zatem po powrocie dyrektora przedszkola do pracy na pełny etat i objęciu przez nowego dyrektora 4 godzin etatu pozostaje jeszcze 21 godzin, które mogłyby zostać przydzielone pomiędzy dwie nauczycielki nie wykluczając zatrudnienia na czas nieokreślony. W piśmie powódki z dnia 6 lipca 2016 r. załączyła ona do akt sprawy aktualny arkusz organizacji pracy na rok 2016/2017 oraz Uchwałę Rady Pedagogicznej nr (...) Przedszkola nr (...) w W. w sprawie wyrażenia opinii dotyczącej projektu organizacji pracy przedszkola na rok szkolny 2016/2017, wnosząc tym samym o dopuszczenie owych dowodów na okoliczność wystąpienia warunków do zatrudnienia mnie na czas nieokreślony. W piśmie procesowym z dnia 16 września 2016 r. pozwany uzupełnił powyższy materiał dowodowy, załączając do akt sprawy pismo Burmistrza Dzielnicy T. z dnia 29 kwietnia 2016 r. informujące o zwiększeniu w roku 2016/2017 o 9 godzin tygodniowej liczby godzin zajęć wychowawczych, dydaktycznych i opiekuńczych oraz tabelę nr 5 obrazującą ilość godzin etatowych dla poszczególnych nauczycieli w roku szkolnym 2016/2017. Ponadto pozwany wskazał, iż materiał dowodowy nie podważa ustaleń dokonanych przez Sąd I instancji i wniósł o utrzymanie w mocy wyroku wydanego przez ten Sąd.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja podlega oddaleniu jako bezzasadna.

Na wstępie należy wskazać, że postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed Sądem I instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd odwoławczy rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, a w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania.

W kontekście zgłoszonych zarzutów stwierdzić należy, że spór w niniejszej sprawie dotyczył wykładni przepisów prawa procesowego i materialnego. Sąd Okręgowy zważył, iż zarzuty apelacyjne pozwanej koncentrowały się na kwestii prawidłowego zastosowania przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. oraz przepisów prawa materialnego, tj. art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karty Nauczyciela.

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należyście zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Z tego względu Sąd Okręgowy zarówno ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne Sądu I instancji przyjął jako własne.

Ustalając zatem, że zarzut strony powodowej wobec zaskarżonego wyroku w zakresie naruszenia przepisów postępowania dotyczył regulacji z art. 233 § 1 k.p.c. wskazać należy, że ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, natomiast tok rozumowania sądu wskazujący na sposób rozpatrywania kwestii dowodowych powinien znaleźć odzwierciedlenie w motywach wyroku. Przepis ten stanowi wyraz zasady swobodnej oceny dowodów, którą rozumie się jako wybór, co do określonych środków dowodowych oraz sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów są wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami 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 i wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., sygn. akt II UKN 685/98). Zarzut przekroczenia swobodnej oceny dowodów, skutkującej błędnymi ustaleniami faktycznymi, może być skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykaże przekroczenie swobody sędziowskiej w zakresie powyższych kryteriów (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 17 kwietnia 2015 r., sygn. akt I ACa 1501/14).

Zarzut prawa procesowego podniesiony przez powódkę dotyczył naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie za jedynie częściowo wiarygodne zeznania powódki - M. M. tj. w części w jakiej pozostawały zbieżne z zeznaniami pozwanej oraz złożonymi do akt dokumentami, podczas gdy zeznania powódki odpowiadały w pełni rzeczywistej sytuacji organizacyjnej przedszkola, wskazującej na konieczność zawarcia z nią umowy o pracę na czas nieokreślony. Zdaniem Sądu Okręgowego ustalenia w tym zakresie dokonane przez Sąd Rejonowy należy uznać za prawidłowe. Sąd Okręgowy zważył, że w placówce przedszkolnej zaistniały uzasadnione wątpliwości związane z organizacją pracy, w związku z czym brak było podstaw do zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W hipotetycznej sytuacji zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony korzystałaby ona z pełnego etatu wyłącznie do czasu zakończenia trwania kadencji dyrektora. Z kolei w momencie powrotu dyrektora kontynuującego pracę na pełny etat wystąpiłaby sytuacja braku etatu dla powódki. Z tych względów, w ocenie Sądu Okręgowego, należało uznać depozycje pozwanego jako bardziej wiarygodne i pełniej oddające realia przedmiotowej sprawy. Ponadto, zdaniem Sądu, polityka kadrowa pozwanego nacechowana była racjonalnością, potrzebami oraz możliwościami zatrudnienia.

Następnym zarzutem podniesionym przez powódkę było naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego w postaci złożonych do akt sprawy dokumentów dotyczących wytycznych do organizacji pracy przedszkoli w poszczególnych latach, zatwierdzonych każdorazowo przez odpowiednich przedstawicieli Wydziału Edukacji i Wychowania Dzielnicy T., polegającą na błędnym uznaniu, iż treść tych dokumentów przesądza o niemożności zatrudnienia powódki na czas nieokreślony z przyczyn organizacyjnych, podczas gdy z dokumentów tych wynika, iż istnieją warunki organizacyjne do zatrudnienia powódki na czas nieokreślony. Zdaniem Sądu Okręgowego podniesiony przez powódkę zarzut jest chybiony. Należy podkreślić, że głównym powodem, dla którego zawierano z powódką umowy na czas określony były potrzeby wynikające z organizacji nauczania. Przede wszystkim potrzeby te były uzależnione od zaplecza finansowego przeznaczonego na wynagrodzenia etatów nauczycielskich w pozwanej placówce, a także brak stabilności i zmienność w zakresie przeznaczanego wsparcia pieniężnego na zajęcia przedszkolne. W związku z powyższym argumentacja Sądu I instancji w tym zakresie jest zasadna. Sąd Okręgowy stwierdził, że na przestrzeni ostatnich lat sytuacja związana z organizacją nauczania w pozwanym Przedszkolu, a co za tym idzie z ustalaniem corocznie i ogłaszanymi przez Biuro Edukacji godzinami pracy dla nauczycieli była zmienna i w przyszłości trudna do przewidzenia.

Kolejnym zarzutem podniesionym przez skarżącą był ten dotyczący naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie za wiarygodny dowód w postaci niepodpisanego oraz niezatwierdzonego przez odpowiednie organy Wydziału Edukacji i Wychowania Dzielnic T. Arkusza Organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017 złożonego przez pozwanego do akt sprawy i w konsekwencji oparcie ustaleń faktycznych na tym dowodzie, co doprowadziło do błędnego ustalenia, iż sytuacja organizacyjna przedszkola nie pozwala na zatrudnienie powódki na czas nieokreślony.

W ocenie Sądu Okręgowego zarzut powódki był bezzasadny. Wydając orzeczenie kończące postępowanie w I instancji, Sąd Rejonowy oparł się na całokształcie materiału dowodowego, a nie wyłącznie na dokumencie wskazanym w zarzucie skarżącej. Sąd II instancji podkreśla, że informacje zawarte w Arkuszu Organizacyjnym na rok szkolny 2016/2017 zastały również potwierdzone w zeznaniach dyrektora pozwanego przedszkola. Ponadto należy pamiętać, że powódka domagała się ustalenia, że stosunek pracy nawiązany pomiędzy nią, a pozwanym na podstawie umowy o pracę z dnia 18 sierpnia 2015 r. jest zatrudnieniem na czas nieokreślony. Z tego punktu widzenia informacje zawarte w Arkuszu Organizacyjnym na rok szkolny 2016/2017, czyli na rok następny po roku szkolnym 2015/2016 nie mogą mieć znaczenia dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie, gdyż w momencie zawierania spornej umowy nikt nie mógł mieć jakichkolwiek informacji odnośnie organizacji pracy Przedszkola w następnym roku szkolnym.

Następnym zarzutem podniesionym w apelacji był zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego polegający na błędnym zastosowaniu art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela oraz braku ustalenia związku między potrzebami wynikającymi z organizacji nauczania będącymi przesłanką nawiązania stosunku pracy na czas określony a rzeczywistą sytuacją organizacyjną panującą w Przedszkolu.

W tym względzie Sąd Okręgowy podziela stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 9 lipca 2015 r., I PK 241/14, zgodnie z którym ocena, czy istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela na czas nieokreślony, choćby w niepełnym wymiarze zajęć (art. 10 ust. 6 ustawy z 1982 r. - Karta 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. Istnienie stanu niepewności oceniane jest na datę zatrudniania nauczyciela, a nie z perspektywy czasowej.

Przewidziany w art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 191) wyjątek przewidujący możliwość zatrudnienia nauczyciela na podstawie umowy o pracę na czas określony wymaga zaistnienia jednej z dwóch określonych w tym przepisie przesłanek - potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub potrzeby zastępstwa nieobecnego nauczyciela. Przepis ten nie wymaga ani wskazania w umowie terminowej przyczyny (celu), dla której została zawarta, ani nawet wyjaśnienia przez pracodawcę przy zawieraniu takiej umowy z nauczycielem, jakie konkretnie przesłanki zadecydowały o konieczności nawiązania z nim umownego stosunku pracy na czas określony, zamiast na czas nieokreślony. Istotne jest to, aby jedna z przesłanek określonych w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela faktycznie zachodziła, gdyż w przeciwnym wypadku umowę zawartą na czas określony należy traktować jako zawartą na czas nieokreślony. W niniejszej sprawie została spełniona przesłanka w postaci potrzeby wynikającej z organizacji nauczania, gdyż brak było celowości zatrudnienia dodatkowego pracownika na umowę o pracę na czas nieokreślony, w sytuacji gdy powódka wykonywała swoją pracę w ramach etatu dyrektora, który po zakończeniu kadencji wróci ponownie na pełen etat nauczycielski.

Wnioski dowodowe złożone przez stronę powodową na etapie postępowania apelacyjnego zostały wycofane z uwagi na brak konieczności przeprowadzenia dowodu z zeznań A. J. w charakterze świadka na okoliczność braku przedstawienia pracownikom arkusza organizacyjnego (...).

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną i stanowiącą jedynie polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego.

O kosztach postępowania odwoławczego, Sąd Okręgowy orzekł w pkt 2 sentencji wyroku, zasądzając od powódki M. M. na rzecz strony pozwanej Przedszkola nr (...) w W. kwotę w wysokości 180,00 zł na podstawie art. 98 k.p.c. w

związku z § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 10 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Marcin Graczyk SSO Włodzimierz Czechowicz

ZARZĄDZENIE

(...)