

Sygn. akt VII Pa 88/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 sierpnia 2018 r.

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

w składzie:

Przewodniczący SSO Zbigniew Szczuka (spr.)

Sędziowie SO Renata Gąsior

SO Dorota Michalska

Protokolant Marta Jachacy

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 sierpnia 2018 r. w W.

sprawy z powództwa A. J.

przeciwko Zespołowi Szkół (...) w O.

o ustalenie nawiązania stosunku pracy na czas nieokreślony, wydanie nowego świadectwa pracy, odszkodowanie za okres wypowiedzenia

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 kwietnia 2018 r. sygn. akt VI P 176/16

1. oddała apelację,
2. zasądza od powoda A. J. na rzecz pozwanego Zespołu Szkół (...) w O. kwotę 360,00 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Renata Gąsior SSO Zbigniew Szczuka SSO Dorota Michalska

Sygn. akt VII Pa 88/18

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 9 kwietnia 2018 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt VI P 176/16 z powództwa A. J. przeciwko Zespołowi Szkół (...) z siedzibą w O. o ustalenie nawiązania stosunku pracy na czas nieokreślony, odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia oraz wydanie nowego świadectwa pracy w pkt. 1 powództwo oddalił, a w pkt. 2 zasądził od powoda A. J. na rzecz pozwanego Zespołu Szkół (...) z siedzibą w O. kwotę 840,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:

A. J. od dnia 30 czerwca 2004 r. jest nauczycielem kontraktowym, zaś w roku akademickim 2004/2005 ukończył studia podyplomowe w zakresie pedagogiki specjalnej – oligofrenopedagogiki. Na radzie pedagogicznej w

sierpniu 2014 r., przed rozpoczęciem roku szkolnego 2014/2015, Dyrektor Zespołu Szkół (...) w O. poinformował zatrudnionych nauczycieli, że przyjmie do pracy dwóch nauczycieli, aby zastąpić nieobecnych. W tym czasie w szkole nieobecnych było czterech nauczycieli, którzy przebywali na urloпах macierzyńskich, rodzicielskich lub wychowawczych, tj. B. K., J. S., A. S. i M. O.. Jednym z poszukiwanych nauczycieli był nauczyciel terapeuta integracji sensorycznej i gimnastyki korekcyjnej.

W dniu 28 sierpnia 2014 r. Zespół Szkół (...) w O. zawarł z A. J. umowę o pracę na czas określony od dnia 1 września 2014 r. do dnia 31 sierpnia 2015 r. na stanowisku nauczyciela w wymiarze 0,94 etatu. Jako podstawę prawną wskazano art. 10 ust. 1 i 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela. W dniu 28 sierpnia 2015 r. Zespół Szkół (...) w O. zawarł z A. J. drugą umowę o pracę na czas określony od dnia 1 września 2015 r. do dnia 31 sierpnia 2016 r. na stanowisku nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako podstawę prawną ponownie wskazano art. 10 ust. 1 i 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia brutto obliczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy A. J. wynosiła 4.102,00 zł.

Nauczyciele zatrudnieni w Zespole Szkół (...) z siedzibą w O., którzy ukończyli oligofrenopedagogikę, byli uprawnieni do prowadzenia większości zajęć w szkole, w tym zajęć wychowania fizycznego. Nie obejmowało to zajęć wymagających dodatkowych uprawnień, takich jak logopedia, gimnastyka korekcyjna lub zajęcia z integracji sensorycznej. Przed zatrudnieniem A. J. w Zespole Szkół, zajęcia z integracji sensorycznej i gimnastyki korekcyjnej były prowadzone przez J. G., która z pracujących nauczycieli, jako jedyna posiadała odpowiednie uprawnienia. Pozostali pracownicy, którzy mieli kwalifikacje do prowadzenia zajęć z integracji sensorycznej, byli na urloпах związanych z macierzyństwem.

Po zawarciu umowy A. J. prowadził zajęcia wychowania fizycznego i gimnastyki korekcyjnej. J. G. została przesunięta do prowadzenia zajęć z integracji sensorycznej. Liczba godzin gimnastyki korekcyjnej w danym roku szkolnym zależała m.in. od bieżących potrzeb wynikających z treści orzeczeń lekarskich uczniów. W 2017 r. Zespół Szkół nie prowadził tego typu zajęć w ogóle.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań przesłuchanych w sprawie świadków oraz wskazanych powyżej dokumentów. Sąd Rejonowy zważył, że żadna ze stron nie kwestionowała treści i prawdziwości powołanych dokumentów, wobec czego brak było podstaw do odmówienia im przymiotu wiarygodności. Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom wszystkim wymienionym świadkom oraz S. K. wskazując, że były one logiczne i konsekwentne. Jednocześnie Sąd Rejonowy wziął pod uwagę, że przedmiotem dowodu mogą być wyłącznie okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. W związku z powyższym, Sąd Rejonowy pominął zeznania ww. świadków w zakresie, w jakim dotyczyły one zachowania powoda, sposobu wykonywania przez niego obowiązków i zgłaszanych zastrzeżeń oraz jego planów zawodowych. Okoliczności te nie były bowiem istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Sąd I instancji ustalając stan faktyczny w sprawie pominął także dowód z zeznań świadków M. G., A. H., J. M., A. Z. i E. Z.. Świadkowie Ci nie dysponowali bowiem żadnymi informacjami, które mogłyby być istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, a ich zeznania nie dotyczyły przedmiotu sporu. Sąd Rejonowy nie dał również wiary zeznaniom powoda, który w sposób jednostronny przedstawił własną wersję wydarzeń. Sąd I instancji zważył, że w dużej części zeznania te nie były w ogóle istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, zaś w pozostałym zakresie okazały się niewiarygodne. Treści podawane przez powoda sprzeczne były z zeznaniami przesłuchanych świadków, które Sąd I instancji uznał za konsekwentne. W szczególności Sąd Rejonowy uznał za niewiarygodne zeznania powoda w zakresie, w jakim wskazywał on, że zawarta przez niego umowa miała być na czas nieokreślony. W ocenie Sądu I instancji A. J. nie potrafił w sposób logiczny i przekonujący wyjaśnić, dlaczego pomimo deklarowanych ustaleń dotyczących charakteru zawieranych umów, decydował się na ich podpisanie, pomimo tego, że z ich treści wynikało, że obejmują one zatrudnienie na czas określony. Za niewiarygodne Sąd Rejonowy uznał twierdzenia o przymusowym położeniu powoda, skoro jednocześnie z treści jego zeznań i kilkunastu przesłuchanych świadków wynikało jednoznacznie, że powód traktował zatrudnienie w szkole, jako dodatkowe źródło dochodu, a nie jako źródło utrzymania. Ponadto znamienne był fakt, że zaistniała sytuacja miała mieć miejsce dwukrotnie. Skoro zatem powód miałby raz podpisać umowę na czas określony „pod przymusem” okoliczności w 2014 r., trudno jest dać wiarę twierdzeniom, aby dopuścił on do zaistnienia takiej samej sytuacji po raz drugi w 2015 r. Z tych powodów, Sąd I instancji nie miał podstaw, aby dać wiarę powodowi, że aplikował on na wakat, tj. zatrudnienie na pełny etat na czas nieokreślony. Sąd Rejonowy

oparł się również na wyżej wskazanych dokumentach. Żadna ze stron nie kwestionowała ich treści i prawdziwości, a Sąd nie znalazł również ku temu podstaw z urzędu. Strony Rejonowy zaznaczył także, że strony postępowania nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, że w realiach niniejszej sprawy bezsporne pozostawało, że powód był zatrudniony w pozwanym Zespole Szkół (...) w O. na podstawie dwóch kolejnych umów o pracę zawartych na okres jednego roku szkolnego każda z nich, tj. do dnia 1 września 2014 r. do dnia 31 sierpnia 2015 r. i od dnia 1 września 2015 r. do dnia 31 sierpnia 2016 r. Sąd I instancji podkreślił, że stosownie do treści art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. W rozpoznawanej sprawie powód domagał się ustalenia, że umowa o pracę zawarta w dniu 28 sierpnia 2015 r. na czas określony pomiędzy nim, a pozwanym jest w rzeczywistości umową zawartą na czas nieokreślony.

Sąd Rejonowy zważył, że w doktrynie i orzecznictwie wskazuje się, że nie ma interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego ten, kto może skorzystać równocześnie z innej istniejącej formy ochrony swych praw. Co do zasady, istnienie tego rodzaju interesu wyłączone jest wówczas, gdy istnieje możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń ze stosunku prawnego, którego ustalenia żąda. Interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy z reguły nie wyczerpuje się w możliwości dochodzenia świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. Zatem w ocenie Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie powód miał interes prawny w ustaleniu, że zawarta przez niego umowa o pracę była w istocie umową o pracę na czas nieokreślony. Nie pozbawiało powoda interesu prawnego to, że miał on szeroko deklorować niechęć do zatrudnienia i wolę związania swojej przyszłości zawodowej z innym zatrudnieniem. W sytuacji, gdy pracownik jeszcze w trakcie trwania umowy o pracę wnosi o ustalenie, że nie wygaśnie ona z upływem określonego terminu, lecz będzie miała ona charakter bezterminowy, oczywiście jest, że zmierza on do ustalenia treści łączącego go stosunku prawnego w sposób dla niego korzystniejszy niż wynikałoby to z jej treści. Nie można było zatem wywodzić z zachowania powoda jeszcze w trakcie zatrudnienia, że nie ma on interesu prawnego w wystąpieniu z niniejszym powództwem, albowiem i tak nie był zainteresowany dalszym zatrudnieniem w pozwanej placówce.

W ocenie Sądu I instancji, pomimo istnienia interesu prawnego po stronie powoda, powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd Rejonowy podkreślił, że stosownie do treści art. 10 ust. 4 ustawy - Karta Nauczyciela, stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem ust. 7, 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. Wyjątek dopuszczający zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony uregulowany został w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. W myśl tego przepisu jest to prawnie możliwe tylko wówczas, gdy zachodzi potrzeba zastępstwa nieobecnego nauczyciela lub potrzeba wynikająca z organizacji nauczania. Przepis ten, jako regulujący wyjątek od zasady, należy wyklądać ściśle. Zasadniczo zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy jest to 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. W wyroku z dnia 9 lipca 2015 r. Sąd Najwyższy podkreślił, że przepisy Karty Nauczyciela nie wymagają, aby w umowie o pracę na czas określony z nauczycielem zawieranej w sytuacjach, o których mowa w art. 10 ust. 7, zawierać postanowienie umowne, które precyzowałoby przyczynę zawarcia takiej umowy lub postanowienie zawierające wyjaśnienia dyrektora szkoły odnośnie tego, jakie konkretnie przesłanki zadecydowały o konieczności nawiązania z nim umownego stosunku pracy na czas określony, zamiast na czas nieokreślony. Co jest ważne, przy zatrudnianiu terminowym nauczyciela decyduje nie sama treść umowy, a faktyczne istnienie jednej z przesłanek opisanych w powołanym przepisie. Nawet, gdyby dyrektor szkoły w umowie o pracę na czas określony zawarł informację, że umowa jest zawierana w związku z koniecznością zastępstwa nauczyciela, który jest na urlopie wychowawczym i gdyby taka przyczyna nie była prawdziwa, to umowę zawartą na czas określony uważa się, jako zawartą na czas nieokreślony. Z kolei w wyroku z dnia 24 lipca 2013 r. Sąd Najwyższy

stwierdził, że należy ustalić, czy brak możliwości zatrudnienia pełnoetatowego oraz brak pewności zatrudnienia nauczyciela mianowanego w następnym roku szkolnym stanowi potrzebę organizacyjną wynikającą z organizacji nauczania, o której stanowi przepis art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Z Karty Nauczyciela nie wynika bowiem automatycznie przekształcenie stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy na czas określony w kontrakt bezterminowy. Dodatkowo, Sąd I instancji wskazał, że przepis art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela wskazuje jednoznacznie, że zawarcie z nauczycielem kontraktowej umowy na czas określony może mieć miejsce, gdy jest to uzasadnione potrzebami wynikającymi z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela. Pojęcie „organizacja pracy nauczania”, której potrzeby mogą uzasadniać zatrudnienie na czas określony, należy odnieść do zasad funkcjonowania szkoły (liczba klas, rodzaj przedmiotów, liczba godzin lekcyjnych, liczba etatów, czas nauczania poszczególnych przedmiotów, zmienność pracy szkoły), a nie do wykształcenia, czy umiejętności nauczyciela.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że zachodziły podstawy do zawarcia umowy o pracę na czas określony na podstawie art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Sąd I instancji w pełni podzielił stanowisko zgodne, z którym, jako zasadę należy traktować zatrudnienie nauczyciela kontraktowego na czas nieokreślony, zaś zawarcie umowy terminowej dopuszczalne jest jedynie wyjątkowo. Jednocześnie Sąd I instancji podkreślił, że pierwszeństwo umowy bezterminowej nie ma charakteru absolutnego, czego wyrazem jest powoływany przepis. Jedną z dwóch przesłanek, które uprawniają Dyrektora Szkoły do zawarcia z nauczycielem umowy na czas określony, jest konieczność zastępstwa nieobecnego nauczyciela i w ocenie Sądu Rejonowego przesłanka ta została w sprawie niniejszej spełniona. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynikało bowiem jednoznacznie, że w okresie kiedy podjęto decyzję o zatrudnieniu A. J., na urloпах związanych z macierzyństwem przebywało 4 nauczycieli, tj. B. K., J. S., A. S. i M. O.. Tak szerokie braki kadrowe stały zatem u podstaw decyzji o zatrudnieniu dwóch dodatkowych nauczycieli, w tym nauczyciela terapii integracji sensorycznej i gimnastyki korekcyjnej, na które to stanowisko aplikował A. J.. Jednocześnie Sąd Rejonowy wskazał, że nie sposób zaakceptować argumentu powoda, jakoby przesłanka ta nie istniała z uwagi na brak możliwości wskazania, którego pracownika miałby zastępować powód. Dodał, że pomimo zawężającej wykładni art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela przyjąć należy, że powyższy przepis nie wymaga wskazania konkretnej osoby do zastąpienia. Należy bowiem zaakceptować sytuację, w której w danej szkole, tak jak w sprawie niniejszej, nieobecnych jest kilku pracowników, co wymaga podjęcia dodatkowego zatrudnienia w celu zastępstwa, z jednoczesnym przyjęciem, że nie jest potrzebne zatrudnienie nowych pracowników w liczbie dokładnie odpowiadającej liczbie nauczycieli nieobecnych. W przeciwnym wypadku, ustawodawca ograniczałby możliwość Dyrektora Szkoły do zatrudnienia nauczycieli na zastępstwo albo w pełnej liczbie albo w ogóle. Zdaniem Sądu I instancji należy zatem uznać, że jeżeli tylko możliwe jest zaspokojenie potrzeb kadrowych danej placówki przez częściowe uzupełnienie zatrudnionych nauczycieli na czas określony, to jest to w pełni akceptowalne. Podkreślił nadto, że niejednokrotnie w takiej sytuacji może się zdarzyć, że obowiązki osób przyjętych na zastępstwo nie pokrywają się w pełni z obowiązkami osób zastępowanych – mogą je obejmować w części albo mogą przejąć obowiązki osób trzecich, które z kolei będą bardziej kompetentne do tego, aby zastąpić osoby nieobecne.

Sąd Rejonowy nadmienił, że nie może budzić wątpliwości fakt, że nieobecność B. K., J. S., A. S. i M. O. miała charakter terminowy, choć w sierpniu 2014 r. nie można było z całą pewnością określić końcowej daty korzystania przez uprawnione pracownice z przysługujących im uprawnień. Brak jednak możliwości określenia daty końcowej istnienia potrzeby zastępstwa nie może w żadnym wypadku skutkować przyjęciem, że obiektywnie taka potrzeba w dacie zawierania umowy z powodem nie istniała. W ocenie Sądu Rejonowego powyższej potrzeby nie niwelował również fakt, że w pozwanym Zespole Szkół zdecydowana większość nauczycieli miała ukończoną oligofrenopedagogikę, a co za tym idzie, że każdy z tych nauczycieli mógł prowadzić zajęcia różnego typu. Powyższe stwierdzenie nie obejmowało bowiem tych przedmiotów, które wymagały dodatkowych kwalifikacji, tj. z zakresu logopedii, gimnastyki korekcyjnej, czy integracji sensorycznej. Sąd Rejonowy podkreślił, że z ustalonego stanu faktycznego wynikało, że w chwili zatrudnienia powoda, jedyną osobą zatrudnioną w szkole i uprawnioną do prowadzenia zajęć z gimnastyki korekcyjnej była J. G., co rodziło konieczność zatrudnienia dodatkowego nauczyciela, przy czym pierwotnie celem zatrudnienia nie były zajęcia z wychowania fizycznego, które mógł prowadzić każdy z zatrudnionych w szkole nauczycieli, ale przede wszystkim zajęcia z gimnastyki korekcyjnej i integracji sensorycznej. Powód posiadał uprawnienia do prowadzenia zarówno korektywy jak i integracji sensorycznej, przy czym odmówił prowadzenia tych drugich zajęć. Ostatecznie,

zatrudnienie A. J., który objął wychowanie fizyczne i zajęcia gimnastyki korekcyjnej, pozwoliło na częściowe przejście przez J. G. obowiązków wykonywanych przez nieobecnego pracownika.

Z wyżej wskazanych powodów, Sąd Rejonowy uznał, że w dacie zawierania umowy objętej żądaniem pozwu, tj. umowy z dnia 28 sierpnia 2015 r., w pozwanym Zespole Szkół istniała obiektywna i realna potrzeba zastępstwa nieobecnych pracowników, a to z kolei dawało podstawy do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony. Powołując się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd I instancji wskazał, że dla ustalenia, jak strony rzeczywiście pojmowały oświadczenie woli w chwili jego złożenia, może mieć znaczenie także ich postępowanie po złożeniu oświadczenia. W realiach rozpoznawanej sprawy, powód zatrudniony był na dwie kolejne umowy, przy czym żądaniem pozwu objęta jest tylko umowa druga. Sąd Rejonowy podkreślił, że z ustalonego stanu faktycznego sprawy nie wynikają natomiast żadne różnice w zakresie okoliczności towarzyszących zawarciu umów w 2014 i 2015 r. Jediną dostrzegalną różnicą jest wymiar czasu pracy w odniesieniu do obu tych umów, ta okoliczność nie ma jednak znaczenia dla oceny prawnej pod kątem spełnienia przesłanek z art. 10 ust. 4 i 7 Karty Nauczyciela. Sąd I instancji zwrócił uwagę, że powód zawierając drugą umowę musiał mieć pełną świadomość, że pierwsza z nich miała charakter terminowy, a przecież od czasu jej zawarcia nie nastąpiła żadna zmiana okoliczności uprawniająca do odmiennej ich oceny. Skoro powód domagał się w niniejszym postępowaniu ustalenia, że umowa z dnia 28 sierpnia 2015 r. była umową bezterminową, to w istocie żądanie to powinno obejmować umowę wcześniejszą, albowiem została ona zawarta w formie terminowej w tożsamych okolicznościach i z tożsamym uzasadnieniem. Z kolei w razie podzielenia argumentacji powoda w zakresie umowy z 2014 r., żądanie w formie zgłoszonej w sprawie niniejszej, podlegałoby oddaleniu jako bezprzedmiotowe. Jedyne na marginesie Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na okoliczność, liczba godzin gimnastyki korekcyjnej w szkole w danym roku szkolnym zależała m.in. od treści orzeczeń lekarskich uczniów i ich potrzeb. Sąd I instancji powołał się przy tym na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2010 r., w którym Sąd ten stwierdził, że nie można uznać, że praca nauczyciela logopedy służy zaspokajaniu stałych potrzeb pracodawcy. Potrzeby te bowiem nie mają charakteru obligatoryjnego i zależą od organu założycielskiego szkoły, w tym sensie, że organ ten musi podjąć decyzję o ich finansowaniu. W uzasadnieniu do wyroku Sąd Najwyższy wyjaśnił, że zajęcia zostały zaliczone do grona zajęć dodatkowych, których prowadzenie warunkowane jest posiadaniem przez szkołę środków finansowych, gwarantowanych przez organ prowadzący szkołę i oczywiście potrzeb umów. Brak ciągłości zapewnienia takich środków, co rodziło niepewność w kwestii możliwości corocznego powtarzania zajęć logopedycznych, stanowił o szczególnych potrzebach wynikających z organizacji nauczania w rozumieniu art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Fakt, że w dwóch kolejnych latach środki na takie zajęcia dodatkowe zapewniono, nie oznacza, że musiały one być zapewniane permanentnie, co rodziłoby potrzebę i konieczność bezterminowego zatrudnienia nauczyciela w ramach finansowanego z tych środków przedmiotu. Przenosząc powyższe uwagi na grunt niniejszej sprawy w drodze analogii Sąd I instancji uznał, że skoro kwestia prowadzenia zajęć z gimnastyki korekcyjnej była ustalana corocznie i uzależniona była od czynników niezależnych od pozwanej Szkoły, istniała podstawa, aby uznać, że istniały również i w tym zakresie szczególne potrzeby wynikające z organizacji nauczania w rozumieniu art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Brak bowiem było gwarancji stałego zapotrzebowania na prowadzenie zajęć z gimnastyki korekcyjnej. Biorąc jednak pod uwagę, że powód podczas zatrudnienia prowadził również i inne zajęcia, tj. zajęcia wychowania fizycznego, powyższy argument w sprawie niniejszej należy traktować – zdaniem Sądu Rejonowego – jedynie uzupełniająco, gdyż nie miał on charakteru decydującego.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Rejonowy na podstawie wskazanych wyżej przepisów oddalił powództwo w zakresie żądania ustalenia nawiązania stosunku pracy na czas nieokreślony. Konsekwencją powyższego było również oddalenie powództwa w zakresie żądania zasądzenia odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, tj. kwoty w wysokości 12.306,00 zł. Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. (art. 47¹ k.p.). Sąd I instancji podkreślił, że w niniejszej sprawie stosunek pracy pomiędzy powodem, a pozwanym Zespołem Szkół został

zakończony na skutek upływu terminu, na jaki została zawarta umowa, a nie na skutek wypowiedzenia. Tylko z tego powodu, powództwo w tym zakresie nie zasługiwało na uwzględnienie. Na marginesie Sąd Rejonowy zauważył także, że zgłoszone żądanie nie mogłoby być uwzględnione również w przypadku uwzględnienia żądania ustalenia bezterminowego charakteru umowy o pracę, albowiem w takim przypadku, stosunek pracy nie uległby rozwiązaniu, a co za tym idzie – trwałby w dalszym ciągu. W ocenie Sądu Rejonowego, brak było również podstaw do tego, aby uwzględnić żądanie powoda o wydanie nowego świadectwa pracy. Wobec nieuwzględnienia powództwa o ustalenie, nie zachodziły podstawy do uznania, że świadectwo pracy wydane powodowi było nieprawidłowe. Nie zaistniał zatem żaden z przypadków, które reguluje rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł w pkt. 2 wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c., zgodnie z ogólną zasadą ponoszenia odpowiedzialności za wynik procesu. Sąd I instancji zważył, że w związku z tym, że powództwo zostało oddalone w całości, powód powinien zwrócić pozwanemu całość kosztów procesu przez niego poniesionych. Wskazał, że na zasądzoną kwotę 840,00 zł składa się wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego w osobie radcy prawnego obliczonego według stawek za zgłoszone 3 żądania: ustalenia stosunku pracy i zasądzenia odszkodowania – po 360,00 zł (w obu przypadkach § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia pozwu) oraz wydania nowego świadectwa pracy – 120,00 zł (§ 9 ust. 1 pkt. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia pozwu).

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona powodowa, zaskarżając powyższy wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:

I. przepisów prawa materialnego, tj.

- art. 10 ust. 4 oraz art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, poprzez ich błędną interpretację, tj. przyjęcie, że w rozpatrywanej sprawie zaistniały podstawy do zatrudnienia powoda na podstawie kolejnej umowy na czas określony, a pozwanego pracodawcę uprawniały do tego rzeczywiste potrzeby wynikające z organizacji nauczania;

II. przepisów postępowania, tj.

- to art. 189 k.p.c. oraz art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów, skutkującego odmową ustalenia, że wiążąca powoda z pozwanym umowa o pracę powinna być umową o pracę na czas nieokreślony, jak również uznanie, że zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie przekładał się na brak podstaw do uznania roszczenia powoda.

Stawiając powyższe zarzuty, strona skarżąca domagała się zmiany zaskarżonego wyroku w kierunku ustalenia, że zawarta z powodem w dniu 1 września 2015 r. umowa o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2016 r. była w istocie umową o pracę na czas nieokreślony i z dniem 1 września 2016 r. powód powinien być dopuszczony do pracy, w dalszej kolejności uznanie, że pozwany pracodawca złamał prawo w zakresie rozwiązywania umów o pracę z nauczycielem, co przy uwzględnieniu stanu faktycznego rozpatrywanej sprawy i obiektywnej niecelowości dopuszczenia powoda do pracy, rodziło po jego stronie prawo do stosownego odszkodowania przewidzianego w art. 45 § 2 k.p. i art. 47¹ k.p. ewentualnie domagał się uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do Sądu Rejonowego celem jej ponownego rozpoznania. Powód wniósł także o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych wraz z kosztami zastępstwa prawnego.

W uzasadnieniu apelacji, skarżący A. J. wskazał, że legitymuje się prawie jedenastoletnim doświadczeniem w zakresie procesu nauczania i wychowania uczniów ze specyficznymi potrzebami wynikającymi z ograniczeń zdrowotnych. Podkreślił, że w okresie dwuletniego zatrudnienia Dyrektor szkoły nie zgłaszał zastrzeżeń do jego powoda, a wprost przeciwnie akceptował przedstawiane przez niego na przyszły rok plany, co do kierunku nauczania i potrzeb rozwoju fizycznego uczniów. Zaznaczył, że znane mu były przepisy Karty Nauczyciela, ale wobec zapewnień Dyrektora szkoły,

co do ciągle rosnących potrzeb w zakresie zatrudnienia nauczycieli w placówce, pozostawał w przekonaniu co do rzetelności składanych mu oświadczeń. Zdaniem skarżącego, wbrew zapisom umowy, opartej na treści przepisu art. 10 ust. 7 ustawy Karta Nauczyciela, jego zatrudnienie nie pozostawało w jakimkolwiek związku ze szczególnymi potrzebami organizacji nauczania. Skarżący nadmienił, że w całym postępowaniu najmniej uwagi poświęcono meritum sprawy tzn. zbadaniu, czy w istocie w obu przypadkach zawieranych z nim umów na czas określony wystąpiły przesłanki mieszczące się w definicji potrzeby wynikającej z organizacji nauczania. W ocenie powoda pozwany pracodawca naruszył zasadę określoną w treści art. 10 ust. 4 ustawy Karta Nauczyciela zgodnie, z którą umowa o pracę z nauczycielem kontraktowym jest umową na czas nieokreślony. Wyjątki od tej zasady przewiduje ust.7 tego przepisu traktujący o możliwości zawierania z nauczycielem umowy na czas określony, wyłącznie w celu zastępstwa nieobecnego nauczyciela lub w przypadku potrzeby wynikającej z organizacji pracy szkoły. Skarżący dodał, że jego stanowisko, jako nauczyciela wychowania fizycznego funkcjonowało i nadal funkcjonuje w strukturze organizacyjnej, stąd jego zatrudnienie nie wynikało z sytuacji nadzwyczajnej warunkowanej potrzebami organizacji nauczania. Zdaniem skarżącego, w toku postępowania pozwany nie wykazał, że taka potrzeba zachodziła i na czym polegała. Pojęcie potrzeby wynikającej z organizacji nauczania powinno być bowiem odnoszone do zasad funkcjonowania szkoły. Jest to więc liczba klas, rodzaj przedmiotów, liczba godzin lekcyjnych, liczba etatów, okres nauczania poszczególnych przedmiotów oraz zmienność pracy, nie zaś kwalifikacje zawodowe kandydata. Sąd I instancji powinien był zatem skupić się wyłącznie na ocenie legalności działań pozwanego pracodawcy w kontekście przepisów regulujących status nauczycieli, a tak się jednak nie stało, czego dowodem był przebieg kolejnych rozpraw. W konkluzji apelacji, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez ustalenie, że w spornym okresie czasu łączył go z pozwanym stosunek pracy oparty na umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony (apelacja k. 263-266).

W odpowiedzi na apelację, pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany ustosunkował się do zarzutów podniesionych w apelacji wskazując, że w realiach niniejszej sprawy zostały spełnione niezależnie od siebie dwie przesłanki, o których mowa w art. 10 ust. 7 ustawy Karta Nauczyciela (odpowieź na apelację k. 294-295).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda jest niezasadna i jako taka nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd Rejonowy przeprowadził wnikliwą analizę materiału dowodowego i prawidłowo go ocenił, dokonując na jego podstawie właściwych ustaleń faktycznych, które Sąd Okręgowy przyjął za własne. Na pełną akceptację zasługują też wywiedzione przez Sąd Rejonowy wnioski prawne.

Chybiony jest przede wszystkim zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 10 ust. 7 ustawy Karta Nauczyciela, zgodnie z którym 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. W pierwszej kolejności wskazać należy, że nie ulega wątpliwości, że z treści przepisów art. 10 ust. 5, 5a i 6 Karty Nauczyciela nie wynika automatycznie przekształcenie stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony w umowy o pracę na czas nieokreślony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2004 r., I PK 431/03). Zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy miała więc ocena okoliczności faktycznych w aspekcie wyjątku od zasady, o którym stanowi przepis art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Przepis ten dopuszcza bowiem możliwość zatrudnienia nauczyciela kontraktowego i mianowanego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, jeżeli zaistnieje potrzeba wynikająca z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela.

W rozpoznawanej sprawie poza sporem było to, że powód A. J. zawarł z pozwanym Zespołem Szkół (...) z siedzibą w O. dwie następujące po sobie kolejne umowy o pracę na czas określony, w tym pierwszą umowę o pracę na okres od dnia 1 września 2014 r. do dnia 31 sierpnia 2015 r. oraz drugą umowę o pracę na okres od dnia 1 września 2015 r. do dnia 31 sierpnia 2016 r., przy czym ostatnią na stanowisku nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako podstawę prawną pozwany wskazał art. 10 ust. 7 ustawy Karta Nauczyciela. Po zawarciu wskazanych

powyżej umów o pracę, powód prowadził zajęcia z wychowania fizycznego i gimnastyki korekcyjnej. W ocenie Sądu Okręgowego w oparciu o przeprowadzone dowody Sąd I instancji w pełni zasadnie przyjął, że liczba godzin gimnastyki korekcyjnej w pozwanej placówce w danym roku szkolnym zależała m.in. od bieżących potrzeb wynikających z treści orzeczeń lekarskich. Z kolei w chwili zatrudnienia powoda, jedyną osobą zatrudnioną w szkole i uprawnioną do prowadzenia zajęć z zakresu gimnastyki korekcyjnej była nauczycielka J. G., która została przesunięta do prowadzenia zajęć z zakresu integracji sensorycznej. Powyższe rodziło zatem po stronie pracodawcy konieczność zatrudnienia dodatkowego nauczyciela do prowadzenia zajęć z zakresu gimnastyki korekcyjnej. Jednocześnie w tym czasie w Zespole Szkół niewątpliwie istniała potrzeba wynikająca z organizacji nauczania spowodowana długotrwałymi nieobecnościami nauczycielek, związanymi z macierzyństwem oraz specyfiką organizacji pracy szkoły dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym, znacznym i głębokim. Wówczas na urloпах macierzyńskim, rodzicielskim oraz bezpłatnym przebywały nauczycielki J. S., M. O., A. S. oraz B. K.. Powód z kolei zatrudniony został na stanowisku nauczyciela z przydziałem godzin w ramach rewalidacji indywidualnej z zakresu gimnastyki korekcyjno – kompensacyjnej i wychowania fizycznego. Pierwotnie pozwany nie poszukiwał nauczyciela o takich kwalifikacjach, tylko nauczyciela posiadającego kwalifikacje do prowadzenia zajęć z zakresu integracji sensorycznej. Jednak, z powodu braku możliwości zatrudnienia nauczyciela o odpowiednich kwalifikacjach zmieniony został przydział godzin dla nauczycieli, którzy w minionych latach prowadzili gimnastykę i nauczycieli, którzy prowadzili w minionych latach zajęcia wychowania fizycznego, tak aby zapewnić właściwą organizację pracy szkoły.

W ocenie Sądu Okręgowego, na podstawie dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że w szkole dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną każdy nauczyciel, który posiada kwalifikacje z oligofrenopedagogiki może uczyć wszystkich przedmiotów, które wynikają z ramowego planu nauczania. Dlatego też w każdym roku nauczyciele mają tak przydzielone przedmioty, aby było to jak najbardziej korzystne dla uczniów i procesu nauczania. Nauczyciela dobiera się do zespołu klasowego, który tworzą odpowiednio dobrani uczniowie. Liczba godzin zajęć specjalistycznych (np. integracji sensorycznej, logopedii, gimnastyki, rehabilitacji, technik szkolnych oraz różnych innych terapii) nie wynika wprost z ramowego planu nauczania i w każdym roku może być inna. W ramowym planie nauczania jest przydział 10 godzin rewalidacji indywidualnej na oddział klasowy na wszystkie terapie. Przydział poszczególnych terapii wynika głównie z orzeczeń o potrzebie kształcenia specjalnego i potrzeb ucznia i jest różny w różnych latach nauki uczniów. Dyrektor w tego typu szkole nie może zatem przewidzieć, że będzie miał przez kilka kolejnych lat etat dla nauczyciela, który jest wąsko wyspecjalizowany, dlatego zatrudnia się nauczycieli, którzy mogą uczyć wiele przedmiotów. Z tego też powodu zastępstwa nie odbywają się na zasadzie jeden do jednego, gdyż jeden nauczyciel może zastępować kilku innych. Taka też sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie, kiedy powód zastępował w ciągu roku szkolnego kilku nieobecnych nauczycieli. Postępowanie przed Sądem I instancji pozwala zatem na przyjęcie zaistnienia ostatecznie potrzeb wynikających z organizacji nauczania uzasadniających zawarcie z powodem umowy na czas określony, biorąc pod uwagę charakter strony pozwanej, specyfikę nauczania we wskazanej placówce, a także ramy godzinowe przewidziane dla prowadzenia poszczególnych rodzajów zajęć. Jednocześnie w okolicznościach niniejszej sprawy można przyjąć, że sporna umowa o pracę została zawarta ze świadomością powoda, co do jej rodzaju i treści, gdyż powód od samego początku deklарował, że chce prowadzić wyłącznie gimnastykę korekcyjną i wychowanie fizyczne. Innych przedmiotów nie chciał uczyć, pomimo posiadanych kwalifikacji. Jednocześnie wraz ze zbliżającym się upływem terminu obowiązywania pierwszej umowy o pracę, powód napisał podanie o przedłużenie tejże umowy, a nie o zawarcie umowy na wolny wakat na czas nieokreślony. Podanie to napisał na prośbę Dyrektora pozwanej placówki, gdyż sam nie wyszedł z żadną inicjatywą w tej sprawie. Podpisując tę umowę powód nie pytał o możliwość zawarcia umowy na czas nieokreślony, bo był zadowolony, że dostał umowę chociaż na 1 rok i liczył, że w tym okresie czasu będzie pracował. W ocenie Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie nie ma zatem wątpliwości co do tego, że obie strony spornego stosunku prawnego jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia terminowej umowy o pracę.

W tym miejscu podkreślić należy, że wszak art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela 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. Konieczność zastępstwa innego pracownika jest więc warunkiem sine qua non zawarcia przedmiotowej umowy o pracę. Dokonując analizy roszczenia powoda wskazać należy, że Karta Nauczyciela w przepisie art. 91c ust. 1 odsyła w sprawach nieuregulowanych w Karcie Nauczyciela do przepisów Kodeksu pracy. Kodeks Pracy zaś, podobnie jak Karta Nauczyciela, nie rozróżnia umowy na zastępstwo, jako rodzaju umowy o pracę, albowiem art. 25 § 1 rozróżnia trzy rodzaje umów o pracę: na czas nieokreślony, na czas określony oraz na okres próbny. W dalszym przepisie art. 25¹ § 4 k.p. ustawodawca wskazał, że umowa o pracę na czas określony może zostać zawarta w celu zastępowania innego pracownika podczas jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Zatem umowa na zastępstwo jest „rodzajem” umowy na czas określony, podobnie jak ma to miejsce w Karcie Nauczyciela, w obu przypadkach bowiem przyczyną, dla której umowa zostaje zawarta jest konieczność zastępstwa innego pracownika. Podobnie w stanie prawnym obowiązującym przed zmianą Kodeksu pracy, która weszła w życie z dniem 22 lutego 2016 r., umowa zawierana na czas nieobecności innego pracownika była szczególnym rodzajem umowy na czas określony. Konkludując powyższe rozważania wskazać należy, że oba akty prawne podobnie regulują kwestie umów o pracę zawieranych w celu zastępowania innego pracownika, „zastępstwo” stanowi specyfikację umowy zawartej na czas określony. Osoba zatrudniona na zastępstwo posiada zatem pełną tego świadomość i powinna liczyć się z konsekwencjami takiej formy zatrudnienia. Trudno jest bowiem przyjąć za właściwą sytuację, gdy osoba powracająca do pracy po okresie usprawiedliwionej nieobecności, nie może powrócić na swoje dotychczasowe stanowisko pracy, z uwagi na zatrudnienie na jej miejsce nowego pracownika w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Chybiona jest przy tym argumentacja powoda odnośnie tego, że zawarta z nim umowa o pracę na czas określony naruszała przepis art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela. Powód został bowiem zatrudniony w zastępstwie nieobecnych nauczycieli. Zastępstwo nieobecnego nauczyciela w rozumieniu art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela występuje w przypadku czasowej jego nieobecności, związanej z okresowym zwolnieniem od pracy i przewidywanym powrotem do jej wykonywania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 222/98). Zgodnie natomiast z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r., (I PKN 22/97), okresy zastępowania nieobecnych nauczycieli, pozwalające na zawarcie umowy na czas określony (art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela) nie muszą zgadzać się z okresami zawartych z nauczycielami umów terminowych. W związku z powyższym, takie sytuacje i problemy w organizacji szkoły, wynikające z nieobecności pracownika, mogą być rozwiązywane przy użyciu typowych umów o pracę na czas określony. Należy więc podzielić stanowisko Sądu Rejonowego zgodnie, z którym w niniejszej sprawie zachodziły podstawy do zawarcia umowy o pracę na czas określony na podstawie art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko, że jako zasadę należy traktować zatrudnienie nauczyciela kontraktowego na czas nieokreślony, zaś zawarcie umowy terminowej dopuszczalne jest wyjątkowo. Jednakże należy podkreślić, że pierwszeństwo umowy bezterminowej nie ma charakteru absolutnego, czego wyrazem jest treść powołanej regulacji. Skoro w pozwanej placówce kwestia prowadzenia zajęć z gimnastyki korekcyjnej była ustalana corocznie i uzależniona od czynników niezależnych od pozwanej Szkoły, istniała podstawa do tego, aby uznać, że istniały również i w tym zakresie szczególne potrzeby wynikające z organizacji nauczania w rozumieniu art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, zwłaszcza, że w tym czasie duża liczba pracowników Szkoły korzystała z różnego rodzaju urlopów, a nadto jedna z nauczycielek została przesunięta do nauczania innego przedmiotu. W takim stanie rzeczy, w przekonaniu Sądu Okręgowego zasadnym było zastosowanie przez pozwanego w stosunku do powoda rozwiązania, o którym mowa w powołanym wyżej art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela.

Chybiony w ocenie Sądu Okręgowego jest też zarzut naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego tj. art. 189 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. w stopniu mającym wpływ na treść wyroku poprzez przekroczenie ram swobodnej oceny dowodów, skutkującej odmową ustalenia, że wiążąca strony umowa o pracę powinna być umową o pracę zawartą na czas nieokreślony. Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Przepis ten, przy uwzględnieniu treści art. 328 § 2 k.p.c. nakłada na sąd orzekający obowiązek: po pierwsze – wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, po drugie – uwzględnienia wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, po trzecie – skonkretyzowania okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności, po czwarte – wskazania jednoznacznego kryterium oraz argumentacji pozwalającej – wyższej instancji i skarżącemu – na weryfikację dokonanej oceny w przedmiocie uznania dowodu za wiarygodny bądź też jego zdyskwalifikowanie, po piąte – przytoczenia w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia dowodów, na

których sąd się opierał, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2003 r., CKN 1856/00). Uwzględniając te uwagi przy ocenie zarzutu apelacyjnego naruszenia art. 233 k.p.c. uznać należało, iż Sąd Rejonowy dokonał swobodnej, ale nie dowolnej, czy błędnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i wszechstronnie rozważył przedmiotowy materiał. Podsumowując, Sąd I instancji oparł swoje rozstrzygnięcie na prawidłowych, spójnych i niesprzecznych ustaleniach faktycznych mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, które to ustalenia Sąd Okręgowy w pełni zaaprobował i uznał za własne. Sąd Rejonowy zastosował także właściwe przepisy prawne, które przytoczył i przeanalizował w pisemnym uzasadnieniu wyroku. Sąd Okręgowy jak już wyżej zaznaczono przychylił się do ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji oraz dokonanej przez niego wykładni przepisów prawa. Zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego jest zatem w sposób oczywisty nieuzasadniony. W tym miejscu wskazać należy, że w niniejszej sprawie w kontekście naruszenia przepisu art. 189 k.p.c. kluczowe znaczenie miała odpowiedź na pytanie, czy w chwili zawierania umów na czas określony z powodem zachodziły przesłanki dające możliwość wybrania takiej formy zatrudnienia. Z przeprowadzonego przez Sąd I instancji postępowania dowodowego, a w szczególności z zeznań przesłuchanych świadków jednoznacznie wynika, że w okresie kiedy podjęto decyzję o zatrudnieniu A. J., na urlopowach związanych z macierzyństwem przebywało 4 nauczycieli, tj. B. K., J. S., A. S. i M. O.. Tak szerokie braki kadrowe stały zatem u podstaw decyzji o zatrudnieniu dwóch dodatkowych nauczycieli, w tym nauczyciela terapii integracji sensorycznej i gimnastyki korekcyjnej, na które to stanowisko aplikował A. J.. Stanowi to wystarczającą przesłankę do tego, aby mógł znaleźć zastosowanie art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, gdyż jest to potrzeba wynikająca z organizacji nauczania. Do dyrektora szkoły należy bowiem polityka kadrowa, on za nią odpowiada i jest rozliczany przez zwierzchników, ma tak dobrać kadre, aby w sposób jak najlepszy wykonać zadania nałożone na szkołę. Polityka kadrowa mieści się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlega ocenie sądów pracy. Dyrektor szkoły ma zatem prawo kierować się zasadą szukania takich rozwiązań, które pozwolą uniknąć konieczności zmniejszenia wymiaru zatrudnienia nauczyciela dyplomowanego, legitymującego się wieloletnim stażem pracy. Tego rodzaju działania również należą do czynności z zakresu planowania nauczania i nie sposób podważyć ich celowości. Ustawodawca dał prawo Dyrektorom szkoły zatrudniania nauczycieli kontraktowych na umowę o pracę na czas określony. W niniejszej sprawie, Dyrektor pozwanej szkoły skorzystał z tego prawa.

Sąd Rejonowy prawidłowo zatem ustalił, że zachodziły potrzeby wynikające z organizacji nauczania, które skutkowały zatrudnieniem powoda na czas określony. Z tych też względów na dzień zawierania umowy o pracę na czas określony z powodem, istniały usprawiedliwione okoliczności przewidziane w przepisie art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela do zawarcia umowy terminowej. Należy stwierdzić, że zatrudnienie powoda na czas określony nie naruszało normy art. 10 ust. 4 i 7 Karty Nauczyciela. Nie można więc przyjąć, aby zawarcie z powodem umowy na czas określony do dnia 31 sierpnia 2016 r. w istocie powodowało nawiązanie z nim stosunku pracy na czas nieokreślony. Z przepisów Karty Nauczyciela nie wynika automatyczne przekształcenie stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony w umowę na czas nieokreślony nawet po uzyskaniu stopnia awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego czy mianowanego (por. wyrok Sądu Najwyższego Izba Pracy z dnia 24 lipca 2013 r. I PK 7/13). Na tej podstawie nie można zatem uznać, aby powód miał jakikolwiek interes prawny w ustaleniu, że w spornym okresie czasu łączył go z pozwanym stosunek pracy oparty na umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony, który to interes wynika z treści art. 189 k.p.c. Powyższe prowadzi zatem do konstatacji, że nieuzasadnionymi okazały się zarzuty naruszenia prawa procesowego w postaci art. 189 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. ‘

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy, uznając apelację za bezzasadną, orzekł jak w sentencji wyroku w oparciu o art. 385 k.p.c.

O kosztach postępowania w instancji odwoławczej, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 9 i 10 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych z uwzględnieniem zmian wprowadzonych rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 20 września 2017 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych, zasądzając od powoda A. J. na rzecz pozwanego Zespołu Szkół (...) w O. kwotę 360,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą (pkt. 2 wyroku.).

SSO Renata Gąsior SSO Zbigniew Szczuka SSO Dorota Michalska

ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Zbigniew Szczuka