

Sygn. akt VI P 176/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 kwietnia 2018 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Bogumiła Waclawa Karpińska

Jolanta Sobczak

Protokolant protokolant sądowy Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 26 marca 2018 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. J.

przeciwko (...) w O.

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

1. oddała powództwo,
2. zasądza od A. J. na rzecz (...)w O. kwotę 840 zł (osiemset czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Bogumiła Waclawa Karpińska SSR Przemysław Chrzanowski Jolanta Sobczak

Sygn. akt VI P 176/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 8 kwietnia 2016 roku skierowanym przeciwko (...) w O., A. J. wniósł o ustalenie, że na podstawie umowy o pracę zawartej pomiędzy powodem a pozwanym w dniu 1 września 2015 roku nawiązany został stosunek pracy na czas nieokreślony oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego (k. 1-4).

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że zatrudnienie powoda na podstawie umowy na czas określony było uzasadnione potrzebą organizacji pracy w szkole i koniecznością zastępstwa nieobecnych pracowników (k. 16-23).

Pismem procesowym z dnia 19 października 2017 roku A. J. wniósł o:

- a) ustalenie, że od dnia 1 września 2015 roku z pozwanym (...) wiązała go umowa o pracę na czas nieokreślony,
- b) zasądzenie od pozwanego na jego rzecz odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, tj. kwoty 12.306,00 złotych brutto,

c) wydania nowego świadectwa pracy,

d) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego (k. 205-206).

Pozwany w kolejnych pismach procesowych i na rozprawie podtrzymał

swoje stanowisko w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

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

(dowód: dyplom k. 6 akt osobowych pracownika część A, akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela k. 5 akt osobowych pracownika część A)

Na radzie pedagogicznej w sierpniu 2014 roku, przed rozpoczęciem roku szkolnego 2014/2015 roku, Dyrektor Zespołu Szkół (...) w O. (dalej jako Zespół Szkół) poinformował zatrudnionych nauczycieli, że przyjmie do pracy dwóch nauczycieli by 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. (1) i M. O.. Jednym z poszukiwanych nauczycieli był nauczyciel terapeuta integracji sensorycznej i gimnastyki korekcyjnej.

(dowód: zeznania świadka D. D. k. 134, zeznania B. Z. k. 134, zeznania E. S. k. 134-135, zeznania J. G. k. 135, zeznania M. S. k. 135-136, E. G. k. 136, zeznania M. D. k. 136, zeznania A. S. (2) k. 136, zeznania B. R. k. 136-137, zeznania M. K. k. 199, zeznania R. Z. k. 200, zestawienie k. 218, zeznania S. K. k. 258)

W dniu 28 sierpnia 2014 roku Zespół Szkół (...) w O. zawarł z A. J. umowę o pracę na czas określony od dnia 1 września 2014 roku do dnia 31 sierpnia 2015 roku na stanowisku nauczyciela w wymiarze 0,94 etatu. Jako podstawę prawą wskazano art. 10 ust. 1 i 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela.

(dowód: umowa o pracę k. 2 akt osobowych pracownika część B)

W dniu 28 sierpnia 2015 roku Zespół Szkół (...) w O. zawarł z A. J. drugą umowę o pracę na czas określony od dnia 1 września 2015 roku do dnia 31 sierpnia 2016 roku na stanowisku nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako podstawę prawą ponownie wskazano art. 10 ust. 1 i 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela.

(dowód: umowa o pracę k. 6-7)

Wysokość miesięcznego wynagrodzenia brutto obliczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy A. J. wynosiła 4.102,00 złote.

(dowód: zaświadczenie k. 28)

Wszyscy nauczyciele zatrudnieni w Zespole Szkół, 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.

(dowód: zeznania D. D. k. 134, zeznania B. Z. k. 134, zeznania E. S. k. 134-135, zeznania A. S. (2) k. 136, zeznania S. K. k. 258)

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.

(dowód: zeznania J. G. k. 135)

Po zawarciu umowy A. J. prowadził zajęcia wychowania fizycznego i gimnastyki korekcyjnej. J. G. została przesunięta do prowadzenia zajęć z integracji sensorycznej.

(dowód: zeznania J. G. k. 135, zeznania M. S. k. 135-136)

Liczba godzin gimnastyki korekcyjnej w danym roku szkolnym zależała m.in. od bieżących potrzeb wynikających z treści orzeczeń lekarskich uczniów. W 2017 roku Zespół Szkół nie prowadził tego typu zajęć w ogóle.

(dowód: zeznania J. G. k. 135, zeznania E. S. k. 134-135)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zeznania wyżej wymienionych świadków oraz wyżej wskazane dokumenty.

Sąd dał wiarę zeznaniom wszystkim wymienionym świadków i S. K., były one bowiem spójne, logiczne i konsekwentne. Jednocześnie Sąd wziął pod uwagę, że przedmiotem dowodu mają być okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. W związku z powyższym, Sąd pominął zeznania przesłuchanych 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 ustalając stan faktyczny w sprawie pominął dowód z zeznań M. G., A. H., J. M., A. Z. i E. Z. (1). Świadkowie ci nie dysponowali żadnymi informacjami istotnymi dla rozstrzygnięcia sprawy, a ich zeznania nie dotyczyły przedmiotu sporu.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka E. Z. (2). Świadek wskazał, że pozostaje w sporze sądowym z pozwanym Zespołem Szkół, opartym na tożsamyh podstawach jak w sprawie niniejszej. W związku z powyższym, depozycje E. Z. (2) należało oceniać z dużą dozą ostrożności. W ocenie Sądu zeznania świadka były sprzeczne z zeznaniami pozostałych przesłuchanych świadków i zgromadzonym materiałem dowodowym. Tym samym, zeznania E. Z. (2) nie mogły stanowić podstawy ustalenia stanu faktycznego w sprawie.

Sąd nie dał również wiary zeznaniom powoda, który w sposób jednostronny przedstawił własną wersję wydarzeń. 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 uznał za spójne i konsekwentne. W szczególności Sąd uznał za niewiarygodne zeznania powoda w zakresie w jakim wskazywał on, że zawarta przez niego umowa miała być na czas nieokreślony. A. J. nie potrafił w sposób logiczny i przekonujący wyjaśnić, dlaczego pomimo deklarowanych ustaleń dotyczących charakteru zawieranych umów, decydował się na ich podpisanie, pomimo że z ich treści wynikało, że obejmują one zatrudnienie na czas określony. Za niewiarygodne Sąd 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 znamieny był fakt, że zaistniała sytuacja miała mieć miejsce dwukrotnie. Skoro zatem powód miałby raz podpisać umowę na czas określony „pod przymusem” okoliczności w 2014 roku, trudno jest dać wiarę twierdzeniom, by dopuścił on do zaistnienia takiej samej sytuacji po raz drugi w roku 2015. Z tych powodów, Sąd nie miał podstaw by dać wiarę powodowi, że aplikował on na wakat, tj. zatrudnienie na pełny etat na czas nieokreślony.

Sąd 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 nie wnosily o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

W sprawie niniejszej 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 roku do 31 sierpnia 2015 roku i od dnia 1 września 2015 roku do dnia 31 sierpnia 2016 roku.

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 rozpatrywanej sprawie powód domagał się ustalenia, że umowa o pracę zawarta w dniu 28 sierpnia 2015 roku na czas określony pomiędzy powodem a pozwanym jest w rzeczywistości umową zawartą na czas nieokreślony.

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 (wyrok Sadu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 roku, sygn. akt I PKN 333/00). Zatem w ocenie Sądu w sprawie niniejszej 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, oczywiste 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, bowiem i tak nie był zainteresowany dalszym zatrudnieniem.

W ocenie Sądu, pomimo istnienia interesu prawnego po stronie powoda, powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Stosownie do treści art. 10 ust. 4 ustawy - Karta Nauczyciela (dalej jako KN), 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 (wyrok SN z 15 września 2006 r., I PK 69/2006).

W wyroku z 9 lipca 2015 roku (I PK 241/14) 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 jakie konkretnie przesłanki zdecydowały 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.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2013 r. sygn. akt I PK 7/2013 stwierdzono, 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 natomiast automatycznie przekształcenie stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy na czas określony w kontrakt bezterminowy.

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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r. I PKN 226/97).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd uznał, że zachodziły podstawy do zawarcia umowy o pracę na czas określony na podstawie art. 10 ust. 7 KN. Sąd w pełni podziela stanowisko, że jako zasadę należy traktować zatrudnienie nauczyciela kontraktowego na czas nieokreślony, zaś zawarcie umowy terminowej dopuszczalne jest wyjątkowo. Jednocześnie należy jednak podkreślić, 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 przesłanka ta została w sprawie niniejszej spełniona.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynikało 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. (1) i M. O.. To właśnie tak szerokie braki kadrowe stały u podstaw decyzji o dodatkowym zatrudnieniu dwóch dodatkowych nauczycieli, w tym nauczyciela terapii integracji sensorycznej i gimnastyki korekcyjnej, na które to stanowisko aplikował A. J..

W tym miejscu Sąd wskazuje, że nie sposób zaakceptować argumentu powoda, jakoby przesłanka ta nie istniała z uwagi na brak możliwości wskazania, którego pracownika miałby zastępować powód. Wydaje się, że mimo zawężającej wykładni art. 10 ust. 7 KN przyjąć należy, że powyższy przepis nie wymaga wskazania konkretnej osoby do zastąpienia. Należy zaakceptować bowiem 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. Należy zatem uznać, że jeśli tylko możliwe jest zaspokojenie potrzeb kadrowych placówki przez częściowe uzupełnienie zatrudnionych nauczycieli na czas określony, jest to w pełni akceptowalne. Jednocześnie 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, by zastąpić osoby nieobecne.

Jednocześnie nie może budzić wątpliwości fakt, że nieobecność B. K., J. S., A. S. (1) i M. O. miała charakter terminowy, choć w sierpniu 2014 roku 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 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. Zauważyć należy, że powyższe stwierdzenie nie obejmowało tych przedmiotów, które wymagały dodatkowych kwalifikacji, tj. logopedii, gimnastyki korekcyjnej czy integracji sensorycznej. 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 wychowania fizycznego, które mógł prowadzić każdy z zatrudnionych nauczycieli, ale przede wszystkim zajęcia gimnastyki korekcyjnej i integracji sensorycznej. Powód posiadał uprawnienia do prowadzenia zarówno korektywy jak i integracji sensorycznej, przy czym odmówił prowadzenia tych drugich. Ostatecznie, zatrudnienie A. J., który objął wychowanie fizyczne i zajęcia gimnastyki korekcyjnej, pozwoliło na przejście przez J. G. częściowo obowiązków wykonywanych przez nieobecny pracownika.

Z wyżej wskazanych powodów Sąd uznał, że w dacie zawierania umowy objętej żądaniem pozwu, tj. umowy z dnia 28 sierpnia 2015 roku, 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.

W wyżej powoływanym już wyroku z dnia 9 lipca 2015 roku, I PK 241/14, Sąd Najwyższy wskazał także, że dla ustalenia, jak strony rzeczywiście pojmowały oświadczenie woli w chwili jego złożenia, może mieć znaczenie także ich postępowanie po złożeniu oświadczenia. W przedmiotowej sprawie należy podkreślić fakt, że powód zatrudniony był na dwie kolejne umowy, przy czym żądaniem pozwu objęta jest tylko ta druga. Z ustalonego stanu faktycznego nie wynikają natomiast żadne różnice w zakresie okoliczności towarzyszących zawarciu umów w 2014 i 2015 roku. Jedyną 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 KN. W świetle powyższych okoliczności należałoby zatem zwrócić 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. W tym miejscu należałoby wręcz zasygnalizować, że skoro powód domaga się w niniejszym postępowaniu ustalenia, że umowa z dnia 28 sierpnia 2015 roku była umową bezterminową, to w istocie żądanie to powinno obejmować umowę wcześniejszą, bowiem 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 roku, żądanie w formie zgłoszonej w sprawie niniejszej, podlegałoby oddaleniu jako bezprzedmiotowe.

Jedynie na marginesie zauważyć również należy, że z ustalonego stanu faktycznego wynika, że liczba godzin gimnastyki korekcyjnej w szkole w danym roku szkolnym zależała m.in. od treści orzeczeń lekarskich uczniów i ich potrzeb. W tym świetle na uwzględnienie zasługuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 122/10, 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, należało uznać, że skoro kwestia prowadzenia zajęć z gimnastyki korekcyjnej była ustalana corocznie i uzależniona była od czynników niezależnych od pozwanej Szkoły, istniała podstawa, by 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 inne zajęcia, tj. zajęcia wychowania fizycznego, powyższy argument w sprawie niniejszej należy traktować jedynie uzupełniająco, nie miał on bowiem charakteru decydującego.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd na podstawie wskazanych 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 12.306,00 złotych. 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.).

W sprawie niniejszej 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 należy zauważyć, że zgłoszone żądanie nie mogłoby być uwzględnione również w przypadku uwzględnienia żądania ustalenia bezterminowego charakteru umowy o pracę, bowiem w takim przypadku, stosunek pracy nie uległby rozwiązaniu, a co za tym idzie – trwałby w dalszym ciągu.

Brak było również podstaw by uwzględnić żądanie powoda o wydanie nowego świadectwa pracy. Wobec nieuwzględnienia powództwa o ustalenie, brak było podstaw 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. W związku z powyższym także w tym zakresie powództwo należało oddalić.

O kosztach zastępstwa procesowego w punkcie 2 wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., zgodnie z ogólną zasadą ponoszenia odpowiedzialności za wynik procesu. W związku z tym, że powództwo zostało oddalone w całości, powód powinien zwrócić pozwanemu całość kosztów procesu przez niego poniesionych. Na zasądzoną kwotę 840,00 złotych składało się wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego w osobie radcy prawnego obliczonego według stawek za zgłoszone 3 żądania: ustalenia stosunku pracy i zasądzenia odszkodowania – po 360,00 złotych (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 złotych (§ 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).