

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 marca 2014 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Ryszard Sułtanowski

Ławnicy: R. W.

E. T.

Protokolant: Agnieszka Zamojska

po rozpoznaniu w dniu 11.03.2014 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **E. C. (1)**

przeciwko **Szkole Podstawowej nr (...) w J.**

o ustalenie, odszkodowanie

I. powództwo oddała,

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powódka E. C. (1) w pozwie wniesionym przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) w J. domagała się ustalenia istnienia, że była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 01.09.2012 r. oraz zasądzenia kwoty 7941 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania. Ponadto powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz od strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest pedagogiem szkolnym ze stopniem nauczyciela mianowanego od dnia 05.10.2000 r. U strony pozwanej rozpoczęła pracę od dnia 01.09.2011 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na zastępstwo K. M.. Następnie strona pozwana zawarła z powódką umowę o pracę na czas określony od 01.09.2012 r. do 31.08.2013 r. Przed rokiem szkolnym 2013/2014 powódka otrzymała informację, że nie będzie już kontynuowane jej zatrudnienie. Zdaniem powódki, strona pozwana zgodnie z art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela miała obowiązek zatrudnienia jej od dnia 01.09.2012 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako nauczyciela kontraktowego, albowiem nie zachodziły przesłanki z art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. W czasie trwania umowy o pracę powódka była opiekunem stażystki, która ostatecznie została zatrudniona przez stronę pozwaną na stanowisku dotychczas zajmowanym przez powódkę. Jako podstawę prawną swojego roszczenia powódka wskazała art. 91 c Karty Nauczyciela w zw. z art. 56 kp.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana Szkoła Podstawowa nr (...) w J. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu pisma strona pozwana wskazała, że powódka została po raz pierwszy zatrudniona u strony pozwanej od 01.09.2011 r. do 31.08.2012 r. na podstawie umowy o pracę na zastępstwo innego pracownika. Po raz drugi powódka została zatrudniona od 01.09.2012 r. do 31.08.2013 r. z uwagi na potrzeby wynikające z organizacji nauczania w szkole, gdyż dwóch nauczycieli przybywało na rocznym urlopie dla poratowania zdrowia. Na dzień 01.09.2012 r. nie było możliwości

zatrudnienia powódki na podstawie umowy na czas nieokreślony. Liczba etatów wychowawców świetlicy szkolnej na ten dzień wynosiła 4. Od 23.09.2012 r. została zwiększona do 4,5 etatu. W tym okresie na stanowisku wychowawców świetlicy szkolnej zatrudnionych było 6 nauczycieli w wymiarze 5 etatów. Łącznie wymiar zatrudnienia nauczycieli zatrudnionych w świetlicy szkolnej był wyższy niż liczba etatów o 0,5 etatu. W tej sytuacji niemożliwe było zatrudnienie powódki na czas nieokreślony na stanowisku wychowawcy świetlicy szkolnej, lecz wyłącznie na czas określony, zgodnie z potrzebami wynikającymi z organizacji procesu nauczania. Gdyby gotowość do pracy zgłosili pozwanemu wszyscy zatrudnieni nauczyciele, którzy aktualnie przebywają na urloпах innych niż wypoczynkowego oraz nauczyciela ze zniżkami kierowniczymi, nastąpiłby nadmiar nauczycieli o 1,61 etatu. Zatrudnienie zatem dodatkowego nauczyciela na czas nieokreślony byłoby uznane przez organ prowadzący szkołę za niegospodarność i naruszenie dyscypliny finansów publicznych, czego konsekwencją mogło być odwołanie ze stanowiska dyrektora włącznie. Od 01.09.2013 r. planowana była likwidacja dwóch oddziałów przedszkolnych, co wiązało się z likwidacją dwóch etatów nauczycieli. Strona pozwana w związku z tym była zmuszona w pierwszej kolejności zapewnić zatrudnienie dwóm nauczycielom mianowanym, zatrudnionym w szkole od 1999 i 2008 r. Nie można było także zatrudnić powódki na zgodnym z jej kwalifikacjami stanowisku nauczyciela języka polskiego, gdyż 4 nauczycieli dyplomowanych zatrudnianych w szkole na stałe na podstawie mianowania na stanowisku nauczyciela języka polskiego przekracza liczbę 2,78 etatu. Strona pozwana podniosła także, że w roku szkolnym 2013/2014 r. było zaplanowane zatrudnienie powódki na 1/2 etatu, powódka nie wykazała jednak woli ani zainteresowania kontynuacją zatrudnienia w szkole. Nie wzięła udziału w posiedzeniach Rad Pedagogicznych w dniach 28 i 29.08.2013 r. mimo pozostawania w tym czasie w stosunku zatrudnienia, bez usprawiedliwienia swojej nieobecności. Nie zgłosiła się także do pracy od 02.09.2013 r. W związku z powyższym strona pozwana podjęła kroki zmierzające do zatrudnienia innej osoby.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. C. (1) była zatrudniona w Szkole Podstawowej w J. od dnia 01.09.2011 r. do 31.08.2012 r. na podstawie umowy o pracę na zastępstwo K. M. na stanowisku wychowawcy świetlicy szkolnej w wymiarze od 01.09.2011r. do 15.01.2012 r. 26/26 etatu a od 16.01.2012 r. do 31.08.2012 r. 22/26 etatu. W dacie podjęcia zatrudnienia u strony pozwanej powódka miała stopień nauczyciela mianowanego.

dowód: umowa o pracę k. 16 cz. B akt osobowych powódki

zeznania powódki E. C. (1) k. 42-43

Od dnia 01.09.2012 r. powódka została zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 01.09.2012 r. do 31.08.2013 r. w wymiarze 26/26 etatu na stanowisku wychowawcy świetlicy szkolnej.

dowód: umowa o pracę k. 25 cz. B akt osobowych powódki

W roku szkolnym 2011/2012 r. przewidziane były w świetlicy szkolnej 4 etaty, natomiast w roku szkolnym 2012/2013 r. liczba etatów została zwiększona do 5. Na stałe w świetlicy było zatrudnionych 6 nauczycieli na 5 etatów. Byli to:

- J. F. nauczyciel mianowany, zatrudniona na podstawie mianowania, zatrudniony u strony pozwanej od 1999 r.,
- Z. K. – nauczyciel mianowany, zatrudniony na podstawie mianowania, zatrudniona u strony pozwanej od 2001 r.,
- A. F. – zatrudniona u strony pozwanej jako nauczyciel kontraktowy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony do 2007 r. w wymiarze 1 etatu,
- D. Z. – zatrudniona na stanowisku nauczyciela kontraktowego na czas nieokreślony w wymiarze 1 etatu od 2009 r.
- M. O. zatrudniona jako nauczyciel kontraktowy w wymiarze 1/2 etatu od 2007 r.,
- M. K. – zatrudniony jako nauczyciel kontraktowy za czas nieokreślony od 2010 r. w wymiarze 1/2 etatu.

Łączny wymiar zatrudniania ww osób wynosił 5 etatów i przekraczał o 1/2 etatu limit zatrudnienia przewidziany dla świetlicy.

J. F. oraz Z. K. w roku szkolnym 2012/2013 przebywały na urlopie dla poratowania zdrowia. A. F. w okresie od 01.09.2012 r. do 31.08.2015 r. będzie wykonywać obowiązki nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej. D. Z. na mocy porozumienia stron od 01.09.2012 r. do 31.08.2013 r. wykonywała obowiązki nauczyciela przedszkolnego, M. O. i M. K. w okresie od 01.09.012 r. do 31.08.2013 r. wykonywali przejściowo obowiązki nauczycieli wf i wychowawcy świetlicy szkolnej. Spośród ww osób w roku szkolnym 2012/2013 r. pracę na świetlicy wykonywał jedynie M. K. wymiarze 0,19 etatu. W związku z tym na świetlicy na podstawie umów o pracę na czas określony zostali zatrudnieni: powódka w wymiarze 1 etatu, B. M. w wymiarze 1 etatu, D. S. w wymiarze 0,88 etatu, P. T. w wymiarze 0,81 etatu, P. S. w wymiarze 0,62 etatu. Łączny wymiar zatrudnienia ww osób w świetlicy wynosił 4,5 etatu.

zeznania dyrektora strony pozwanej A. R. k. 43-44

Powódka oraz dyrektor strony pozwanej A. R. rozmawiały na początku maja 2013 r. o dalszej możliwości zatrudnienia powódki. A. R. powiedziała wtedy powódce, że w Urzędzie Miasta będzie zebranie i dopiero po tym zebraniu będzie coś wiadomo na temat dalszego zatrudnienia powódki. Później powódka nie pytała się o dalsze zatrudnienie u strony pozwanej. Powódka nie uczestniczyła także w posiedzeniach Rady Pedagogicznej w dnia 28 i 29.08.2013 r., a po 02.09.2013 r. nie stawiała się w pracy.

dowód: zeznania powódki E. C. (2) k. 42-43

zeznania dyrektora strony pozwanej A. R. k. 43-44

W roku szkolnym 2013/2014 planowane było zatrudnienie powódka na czas określony do dnia 31.08.2014 r. w wymiarze 13/26 etatu.

dowód: zeznania dyrektora strony pozwanej A. R. k. 43-44

arkusz organizacyjny na rok szkolny 2013/2014 k.

Wynagrodzenie powódki wynosiło 3406,65 zł.

dowód: zaświadczenie k. 20

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka domagała się ustalenia, że strony łączył stosunek pracy na czas nieokreślony od dnia 01.09.2012 r. oraz zasądzenia na jej rzecz odszkodowania za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy.

Roszczenie o ustalenie stosunku pracy na czas nieokreślony E. C. (1) oparła na treści art. 189 kpc., stosownie do którego powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny powoda jest przesłanką materialnoprawną powództwa o ustalenie, jest to interes dotyczący szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych, który występuje z reguły wówczas, gdy istnieje niepewność tego prawa lub stosunku prawnego zarówno z przyczyn faktycznych jak i prawnych. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2002 r. (I PKN 629/01, Wokanda 2003/9/24) „na podstawie art. 189 kpc pracownik ma interes prawny (...), jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości” (por. też wyrok Sądu Najwyższego z 14 września 1998 r. I PKN 334/98 OSNP 1999/20/646).

W ocenie Sądu powódka wykazała interes prawny w żądaniu ustalenia zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, bowiem jednocześnie domagała się ustalenia oraz świadczeń pochodnych związanych z takim zatrudnieniem, tj. odszkodowania za wadliwe rozwiązania stosunku pracy.

Kluczową kwestią było w niniejszej sprawie ustalenie, czy istniały u strony pozwanej warunki do zatrudnienia powódki posiadającej stopień nauczyciela mianowanego do zatrudnienia jej na podstawie umowy o pracę na czas określony?

Nie ulega wątpliwości, że art. 10 ust. 4 KN nakłada na szkoły obowiązek zatrudniania nauczycieli kontraktowych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Nie jest to jednak obowiązek bezwzględny. Przesłanki dopuszczające odstępstwo od tej zasady określa ust. 7 ww. przepisu. Stanowi on, 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 (nauczyciel mianowany i dyplomowany), stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony. Oczywiście jest także, że wyjątek ten należy wyklądać ściśle. Zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony jest bowiem dopuszczalne jedynie w ściśle określonych ww. przypadkach. Taka wyjątkowa podstawa zatrudnienia nie może być zależna od uznania pracodawcy. (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15.09.2006 r., I PK 62/06, Pr. Pracy 2007/2/31)

O ile nie budził wątpliwości stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas określony od 01.09.2011 r. do dnia 31.08.2012 r., z uwagi na wpisanie do umowy o pracę zastępstwa K. M., o tyle w związku z brakiem podobnego zapisu w umowie o pracę na rok szkolny 2012/2013 po stronie powódki wątpliwości te wystąpiły. Ocenie Sądu podlegały zatem potrzeby szkoły wynikające z organizacji nauczania i to na dzień nawiązania stosunku pracy, czyli 01.09.2012 r.

W ocenie Sądu Rejonowego, potrzeby szkoły wynikające z organizacji nauczania uzasadniały zatrudnienie powódki na podstawie umowy o pracę na czas określony, mimo posiadania przez nią stopnia nauczyciela mianowanego. Strona pozwana wykazała, że w roku szkolnym 2012/2013 zachodziła konieczność zatrudnienia na świetlicy praktycznie wszystkich nauczycieli na umowę o pracę na czas określony. Osoby, które wcześniej tam pracowały na podstawie mianowania lub w charakterze nauczycieli kontraktowych przebywały na urloпах dla poratowania zdrowia lub zostały czasowo przesunięte do wykonywania innych obowiązków pracowniczych, które zresztą odpowiadały ich kwalifikacjom. J. F. i Z. K. w roku szkolnym 2012/2013 przebywały na urlopie dla poratowania zdrowia. A. F. w okresie od 01.09.2012 r. do 31.08.2015 r. miała wykonywać obowiązki nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej. D. Z. na mocy porozumienia stron od 01.09.2012 r. do 31.08.2013 r. wykonywała obowiązki nauczyciela przedszkolnego, M. O. i M. K. w okresie od 01.09.2012 r. do 31.08.2013 r. wykonywali przejściowo obowiązki nauczycieli wf i wychowawcy świetlicy szkolnej. Strona pozwana musiała zatem uwzględnić, że po powrocie do pracy z urloпов dla poratowania zdrowia lub po upływie okresu wykonywania prac na innych stanowiskach, będzie musiała zapewnić tym nauczycielom pracę na wcześniej zajmowanych stanowiskach. Stąd przekonujące były twierdzenia strony pozwanej, że te względy organizacyjne uniemożliwiały zatrudnienie powódki na czas nieokreślony. Jak wynikało także z twierdzeń strony pozwanej, nawet po powrocie do pracy wszystkich wcześniej zatrudnionych w świetlicy nauczycieli, pojawi się problem z pełnym wymiarem ich zatrudnienia, albowiem 6 nauczycieli było zatrudnionych łącznie w wymiarze 5 etatów, przy limicie zatrudnienia 4,5 etatu.

Mając powyższe na uwadze należało uznać, że u strony pozwanej wystąpiły potrzeby wynikające z organizacji nauczania, by zatrudnić powódkę – nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Tym samym powództwo o ustalenie, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej na czas nieokreślony od dnia 01.09.2012 r. podlegało oddaleniu.

W konsekwencji Sąd Rejonowy oddalił także powództwo o odszkodowanie dochodzone przez powódkę na podstawie art. 56 kp, tj. z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia.

Na marginesie należało pokusić się jednak o odpowiedź na pytanie, czy pozytywne rozstrzygnięcie w zakresie roszczenia o ustalenie, implikowało przyznania powódce odszkodowania za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego, nie koniecznie. Roszczenie z art. 56 kp dotyczy odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy lub pracownika. Tymczasem w przedmiotowej sprawie strona pozwana nie złożyła wobec powódki żadnego oświadczenia w zakresie rozwiązania stosunku pracy. Co więcej, planowała od 01.09.2013 r. dalsze zatrudnienie powódki, lecz w mniejszym wymiarze czasu pracy. To powódka nie stawiała się na posiedzeniach Rady Pedagogicznej pod koniec sierpnia 2013 r., tj. w okresie, kiedy strony łączył jeszcze stosunek pracy, a także nie zgłosiła gotowości do pracy z początkiem września 2013 r.

Dodać także należało, że zgodnie z art. 58 kp w zw. z art. 56 kp i art. 36 § pkt 2 kp dochodzona przez powódkę wysokość odszkodowania powinna zamykać się w kwocie jednomiesięcznego odszkodowania, albowiem w przypadku umów o pracę na czas nieokreślony odszkodowanie może być dochodzone w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a ten w przypadku zatrudnienia do 3 lat (jak w przypadku powódki) wynosi 1 miesiąc.

Mając powyższe na uwadze oddaleniu podlegało także powództwo o odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy.

Sąd Rejonowy zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 11 pkt 1 ppkt 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 z urzędu.