

Sygn. akt IV P 159/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 grudnia 2015r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Staszkiwicz

Ławnicy: I. Z., E. T.

Protokolant: Agnieszka Łakomiak

po rozpoznaniu w dniu 09 grudnia 2015r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **T. S.**

przeciwko **Zespołowi (...) w S.**

o ustalenie, przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. powództwo oddała,

II. zasądza od **powoda** na rzecz strony pozwanej kwotę 1.020 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powód T. S. w pozwie wniesionym przeciwko Zespołowi (...), (...) Ośrodek (...) w S. domagał się przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy ustalonych w umowie o pracę z dnia 30.08.2013 r. oraz zasądzenia odszkodowania za czas pozostawania bez pracy, a także zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód wskazał, że jest zatrudniony u strony pozwanej od dnia 01.09.2013 r., na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony. Pracuje u strony pozwanej na stanowisku wychowawcy ze stopniem awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego. Powód wskazał, że już pierwsza umowa o pracę, która została zawarta w dniu 30.08.2013 r. na czas określony do dnia 30.06.2014 r., winna być traktowana jako umowa na czas nieokreślony. Pomimo, że była ona niezgodna z przepisami prawa powód nie wnosił o jej zmianę. W okresie ruchu kadrowego (maj) ani razu nie został poinformowany o planowanym nie przedłużaniu z nim umowy. W dniu 28.05.2015 r. powód został poinformowany przez obecną panią dyrektor, że od 01.07.2015 r. ma dla niego wakat w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony, lecz przez czerwiec wymaga od niego jeszcze większego zaangażowania. W dniu 01.06.2015 r. został skierowany na przymusowy urlop w wymiarze 26 dni, a zatem nie mógł wykazać swojej aktywności zawodowej. Następnie w dniu 23.06.2015 r. został poinformowany, że nie ma dla niego etatu na okres wakacji. Powód wskazał, że w między czasie były zatrudniane nowe osoby, w tym co najmniej jedna na czas nieokreślony. Byli zatrudniani wychowawcy, którzy nie posiadają statusu nauczyciela kontraktowego. Zdaniem powoda, biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, należy uznać, że umowa z dnia 30.08.2013 r. winna być traktowana jako umowa na czas nieokreślony.

W piśmie z dnia 24.08.2015 r. powód wskazał, że domaga się wypłaty odszkodowania za czas pozostawania bez pracy w wysokości 5.550 zł netto.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, domagała się oddalenia powództwa i zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że

powód wniósł o przywrócenie do pracy pomimo, że strony łączyła umowa o pracę na czas określony od 01.11.2014 r. do 30.06.2015 r., która uległa rozwiązaniu z upływem terminu, na jaki została zawarta. Brak jest jakichkolwiek podstaw prawnych roszczenia o przywrócenie do pracy po wygaśnięciu umowy. Przepis art. 10 Karty Nauczyciela zawiera w swojej treści wyjątki od zasady i przewiduje możliwość zawarcia umowy o pracę z nauczycielem kontraktowym na czas określony w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania. Powód zarzucił również, że strona pozwana nie zatrudniła go po upływie okresu określonego w umowie o pracę, natomiast zatrudniła innego pracownika na czas określony. Strona pozwana podniosła, że powód nie wykonywał swoich obowiązków służbowych, a po wydanych poleceniach przez dyrektora, przebywał na chorobowym. Po wygaśnięciu umowy o pracę na czas określony strona pozwana nie miała obowiązku zatrudniać powoda.

Na rozprawie w dniu 16.11.2015 r. powód, reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika, podtrzymał złożony pozew wskazując, że domaga się jednocześnie ustalenia, że był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 30.08.2013 r.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

T. S. został zatrudniony w Zespole (...) w S. na podstawie umowy o pracę z dnia 10.09.2012 r., zawartej na czas określony do dnia 31.08.2013 r., na stanowisku wychowawcy w (...) Ośrodku (...).

Dowód: umowa o pracę z dnia 10.09.2012 r. k. 4 w części B akt osobowych;

W czasie obowiązywania tej umowy, w dniu 12.07.2013 r. T. S. uzyskał stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego.

Dowód: kopia aktu nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela k. 16 w części B akt osobowych,

kopia zaświadczenia k. 17 w części B akt osobowych;

W dniu 30.08.2013 r. T. S. zawarł z Zespołem (...) w S. kolejną umowę o pracę na czas określony, od 01.09.2013 r. do 30.06.2014 r., na podstawie której w dalszym ciągu był zatrudniony na stanowisku wychowawcy w (...) Ośrodku (...).

Dowód: umowa o pracę z dnia 30.08.2013 r. k. 18 w części B akt osobowych;

Wychowawcy zatrudnieni w Zespole (...) w S. podlegają pod przepisy ustawy Karta Nauczyciela, przy czym w tego rodzaju placówce ilość oddziałów i uczęszczających do nich wychowanków nie jest stała w ciągu danego roku szkolnego. Wynika to stąd, że wychowankowie są kierowani do tej placówki poprzez centralny system kierowania, za pośrednictwem Ośrodka (...) w W., który na podstawie postanowień Sądu kieruje wychowanków do tej placówki. W związku z tym nie można przewidzieć, jaka liczba wychowanków będzie na początku roku szkolnego, a tym bardziej na końcu roku szkolnego, choć placówka ta podaje ilość wychowanków, jaką może przyjąć w danym roku szkolnym.

Dowód: zeznania świadka M. M. k. 44v-45v;

W roku szkolnym 2013/2014 M. M., ówczesny dyrektor Zespołu (...) w S., podjął decyzję o zatrudnieniu T. S. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 30.06.2014 r., albowiem wynikało to z potrzeb organizacyjno-wychowawczych placówki. Na początku tego roku szkolnego liczba wychowanków oscylowała w granicach takiej liczby, jaka została zadeklarowana. Zasadą jednak było, że pod koniec roku szkolnego ta liczba grup zmniejszała się. W związku z tym istniała realna groźba, że dla T. S. nie będzie mógł być zapewniony pełen etat. Rok szkolny kończy się 30 sierpnia. Umowa z T. S. została zawarta do 30.06.2014 r., albowiem w okresie wakacji w placówce przebywa bardzo mało wychowanków. Jest to grupa maksymalnie do 12 wychowanków.

Dowód: zeznania świadka M. M. k. 44v-45v;

W październiku 2013 r. w (...) Ośrodku (...), wchodzącym w skład Zespołu (...) w S., było 49 wychowanków, czyli 5 grup, na które przypadało 15-16 wychowawców. Pod koniec roku szkolnego 2013/2014 były już 4 grupy i dla 3,4 wychowawców nie było zatrudnienia.

Dowód: zeznania przedstawiciela strony pozwanej J. G. k. 46v-47;

W dniu 22.09.2014 r. T. S. zawarł z Zespołem (...) w S. umowę o pracę na czas zastępstwa wychowawcy będącego na zwolnieniu lekarskim, od 22.09.2014 r. do 31.10.2014 r. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony, od 01.11.2014 r. do 30.06.2015 r. Na podstawie tych umów T. S. w dalszym ciągu był zatrudniony na stanowisku wychowawcy w (...) Ośrodku (...).

Dowód: umowa o pracę z dnia 22.09.2014 r. k. 28 w części B akt osobowych,

umowa o pracę z dnia 30.10.2014 r. k. 31 w części B akt osobowych;

Stosunek pracy łączący T. S. z Zespołem (...) w S. uległ rozwiązaniu z wpływem okresu, na który została zawarta ostatnia umowa o pracę na czas określony, tj. z dniem 30.06.2015 r.

Dowód: świadectwo pracy z dnia 08.09.2015 r. k. 43 w części B akt osobowych.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powód, po sprecyzowaniu swoich roszczeń, domagał się w niniejszym postępowaniu przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy ustalonych w umowie o pracę z dnia 30.08.2013 r., zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a także ustalenia, że był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 30.08.2013 r.

W ocenie Sądu, roszczenie powoda o przywrócenie do pracy na warunkach pracy i płacy określonych w umowie o pracę z dnia 30.08.2013 r. nie miało oparcia w obowiązujących przepisach prawa. Z ustaleń Sądu wynika bowiem, że była to umowa zawarta na czas określony do dnia 30.06.2014 r. W momencie zatem wytoczenia powództwa, co nastąpiło w dniu 14.07.2015 r. (data stempla pocztowego), umowa ta już nie obowiązywała, albowiem uległa rozwiązaniu na skutek upływu okresu, na jaki została zawarta. Następnie strony zawarły jeszcze dwie kolejne umowy o pracę, tj. w dniu 22.09.2014 r. i 30.10.2014 r. Przepisy prawa pracy nie przewidują możliwości wytoczenia powództwa o przywrócenie do pracy w każdej sytuacji, kiedy dojdzie do rozwiązania stosunku pracy. Takie roszczenie przysługuje pracownikowi w określonych sytuacjach i przewidziane jest w przypadku rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem lub bez zachowania okresu wypowiedzenia, kiedy zostało ono dokonane w sposób nieuzasadniony lub z naruszeniem obowiązujących przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie. Żadna z tych sytuacji nie miała miejsca w niniejszej sprawie, albowiem umowa o pracę zawarta z powodem w dniu 30.08.2013 r. nie została rozwiązana przez jednostronną czynność prawną, tj. wypowiedzenie lub oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia. Umowa ta, jak wskazano powyżej, uległa rozwiązaniu na skutek upływu okresu, na jaki została zawarta.

Wobec braku postaw prawnych, przy ustalonym w niniejszej sprawie stanie faktycznym, do uwzględnienia powództwa o przywrócenie do pracy, nie było również możliwe uwzględnienie roszczenia powoda o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Zgodnie bowiem z przepisami art. 47 i art. 57 § 1 kodeksu pracy, wynagrodzenie to przysługuje pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

Z tych względów Sąd w punkcie I wyroku oddalił powództwo w zakresie roszczeń o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia w wysokości 5.550 zł netto za czas pozostania bez pracy.

Oprócz powyższych żądań powód domagał się również ustalenia, że był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 30.08.2013 r. Roszczenie to powód oparł na treści art. 189 k.p.c, zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

W pierwszej kolejności należało ustalić, czy powód miał interes prawny, aby domagać się ustalenia, że od dnia 30.08.2013 r. strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. W ocenie Sądu, powód wykazał istnienie takiego interesu prawnego. Sąd orzekający w niniejszym postępowaniu w pełni popiera bowiem stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15.12.2009 r. (II P 156/09, LEX nr 577459), że „skoro sam ustawodawca wyodrębnia jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy (art. 23(1) k.p.c., art. 461 § 1(1) k.p.c., art. 63(1) k.p.c.), to oznacza to, że są to regulacje szczególne do art. 189 k.p.c. i potwierdzają jedynie, że w takim powództwie o ustalenie zawsze zawiera się interes prawny, o który chodzi w tym przepisie. W sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym lecz i przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia lecz i ubezpieczenia społecznego”.

Powód argumentował w niniejszym postępowaniu, że umowa o pracę zawarta w dniu 30.08.2013 r. na czas określony była pierwszą umową o pracę, którą zawarł ze stroną pozwaną po uzyskaniu stopnia awansu zawodowego nauczyciela kontraktowanego. Zdaniem powoda, już zatem ta umowa winna być, w myśl obowiązujących przepisów Karty Nauczyciela, umową zawartą na czas nieokreślony.

W myśl art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 26.01.1982 r. (t.j.: Dz.U. z 2014 r. poz. 191), stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem ust. 7. Zgodnie z ust. 7, 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 tym miejscu należy przytoczyć stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 09.07.2015 r. (I PK 241/14, O.: L.), zgodnie z którym:

„1. 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 faktycznie zachodziła, gdyż w przeciwnym wypadku umowę zawartą na czas określony należy traktować jako zawartą na czas nieokreślony.

2. Zastosowanie art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela w zakresie, w jakim ustanawia przesłankę potrzeby wynikającej z organizacji nauczania, jest ściśle uzależnione od konkretnych okoliczności faktycznych. Pojęcie to należy odnosić do zasad funkcjonowania szkoły (przedszkola), a więc liczby klas (grup), rodzaju przedmiotów, liczby godzin lekcyjnych, liczby etatów, czasu nauczania poszczególnych przedmiotów, zmianowości pracy szkoły, przypadków ograniczonego wymiaru godzin nauczania określonego przedmiotu w całym roku lub jego części czy też niepewności co do czasu prowadzenia określonej działalności, liczby uczniów lub uzyskania zgody podmiotów zewnętrznych”.

Oceniając w niniejszej sprawie, czy w dacie zawierania z powodem, jako nauczycielem kontraktowym, pierwszej umowy o pracę na czas określony, tj. w dniu 30.08.2013 r., zachodziła jedna z przesłanek wskazanych w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, należało zatem wziąć pod uwagę specyfikę działalności prowadzonej przez stronę pozwaną. Wyraźnie wskazał na to świadek M. M., który był dyrektorem pozwanej placówki, w tym w roku szkolnym 2013/2014. Zdaniem Sądu orzekającego w niniejszej sprawie, ma to bowiem istotne przełożenie na potrzeby wynikające z organizacji

nauczania. Z zeznań tego świadka, które w toku procesu nie zostały w żaden sposób podważone, wynika bowiem, że w tego rodzaju placówce ilość oddziałów i uczęszczających do nich wychowanków nie jest stała w ciągu danego roku szkolnego. Wynika to stąd, że wychowankowie są kierowani do tej placówki poprzez centralny system kierowania, za pośrednictwem Ośrodka (...) w W., który na podstawie postanowień Sądu kieruje wychowanków do tej placówki. W związku z tym nie można przewidzieć, jaka liczba wychowanków będzie na początku roku szkolnego, a tym bardziej na końcu roku szkolnego, choć placówka ta podaje ilość wychowanków, jaką może przyjąć w danym roku szkolnym. Powyższe okoliczności potwierdził również przedstawiciel strony pozwanej J. G., który zeznał, że w październiku 2013 r. w (...) Ośrodku (...), wchodzącym w skład Zespołu (...) w S., było 49 wychowanków, czyli 5 grup, na które przypadło 15-16 wychowawców. Pod koniec roku szkolnego 2013/2014 były już 4 grupy i dla 3,4 wychowawców nie było zatrudnienia.

Sąd uznał zatem, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwolił na ustalenie, że zawarcie z powodem w dniu 30.08.2013 r. umowy o pracę na czas określony było uzasadnione potrzebami wynikającymi z organizacji nauczania u strony pozwanej. Z zeznań M. M. wynika jednoznacznie, że na początku roku szkolnego 2013/2014 liczba wychowanków przyjętych do pozwanej placówki oscylowała w granicach takiej liczby, jaka została zadeklarowana. Wiadomym było jednak, że pod koniec roku szkolnego ta liczba wychowanków ulegnie zmniejszeniu i wystąpi realna groźba, że dla T. S. nie będzie warunków do zapewnienia pełnego etatu.

Z tych względów Sąd oddalił powództwo również w części dotyczącej ustalenia, że powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 30.08.2013 r.

Wobec tego, że strona pozwana była reprezentowana w niniejszym postępowaniu przez zawodowego pełnomocnika, stosownie do art. 98 § 1 i 3 kpc i § 11 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 6 pkt. 4 oraz § 11 ust. 1 pkt. 1 i 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, Sąd zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1.020 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. W myśl powołanych przepisów rozporządzenia, stawka minimalna wynagrodzenia radcy prawnego za prowadzenie sprawy w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy wynosiła 900 zł (§ 11 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 6 pkt. 4), zaś w zakresie roszczeń o przywrócenie do pracy i ustalenie – po 60 zł (§ 11 ust. 1 pkt. 1 i 3).