

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 10 sierpnia 2016r. powódka A. K. wniosła o ustalenie, że łączy ją z pozwanym Przedszkolem Publicznym nr 74 w S. umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3.109 zł w pełnym wymiarze czasu pracy poczynając od dnia 30 sierpnia 2013r., ewentualnie o ustalenie, że łączy ją z pozwanym stosunek pracy na podstawie mianowania na stanowisku nauczyciela za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3.109 zł w pełnym wymiarze czasu pracy poczynając od dnia 30 sierpnia 2013r. Ponadto wniosła o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych wraz z kosztami zastępstwa procesowego (k. 260).

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że strony zawarły umowę o pracę od dnia 1 września 2012r. na czas nieobecności innego nauczyciela przebywającego na urlopie wychowawczym, zaś w dniu 30 sierpnia 2013r. zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 2 września 2013r. do dnia 31 sierpnia 2016r. Powódka jest nauczycielem dyplomowanym, a zawierając umowę powódka została poinformowana, że nie ma możliwości zatrudnienia jej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a jedynie na czas określony i to trzech lat. Powódka w związku ze swoją sytuacją zawodową i finansową zmuszona była przyjąć tę ofertę. W ocenie powódki, pozwane Przedszkole miało możliwość zatrudnienia jej na czas nieokreślony, skoro zatrudniono ją na okres trzech lat i nie istniały jakiegokolwiek przyczyny wynikające z organizacji nauczania lub konieczności zastępstwa nauczyciela, które uzasadniałyby zawarcie z nią umowy na czas określony. Interes prawny w ustaleniu stosunku pracy na czas nieokreślony wynika, zdaniem powódki, w szczególności z faktu, że umowa taka daje dalej idącą gwarancję stabilności zatrudnienia niż umowa na czas określony.

W odpowiedzi na pozew pozwane Przedszkole Publiczne nr 74 w S. wniosło o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazano, że w pozwanym Przedszkolu jest 13 oddziałów, w tym 9 stałych, w związku z czym pozwany nie miał pewności, czy w okresie zatrudnienia powódki liczba oddziałów nie ulegnie zmniejszeniu. Tego rodzaju niepewność związana jest przede wszystkim z faktem zmiany wieku szkolnego i zmniejszeniem liczby dzieci, która pozostanie w przedszkolu, które odejdą do szkół podstawowych. Zmiany tego rodzaju dokonywane były szybko, z roku na rok zatem nie było wiadomo, czy w dłuższym okresie czasu nie zajdzie potrzeba drastycznego zmniejszenia zatrudnienia w przedszkolu. Powódka, zawierając umowę, nie kwestionowała faktu jej zawarcia na czas określony. Pozwany wskazał też, że niezatrudnienie powódki od dnia 1 września 2016r. podyktowane było przede wszystkim nieprawidłowym wykonywaniem przez nią obowiązków nauczyciela.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. K. od dnia 17 sierpnia 2009r. jest nauczycielem dyplomowanym.

Niesporne, a nadto dowód: akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczycieli – k. 11

Od dnia 1 września 2012r. A. K. i Przedszkole Publiczne nr 74 w S. zawarły umowę o pracę na okres nieobecności nauczyciela B. B., korzystającej z urlopu wychowawczego. A. K. została zatrudniona na stanowisku nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy.

Umowa ta rozwiązała się z dniem 31 sierpnia 2013r. z upływem okresu, na który ją zawarto.

Niesporne, a nadto dowód: umowa o pracę z dnia 30.08.2012r. k. 1 części B akt osobowych powódki, świadectwo pracy powódki z dnia 2.09.2013r. – k. 1 części C akt osobowych powódki, przesłuchanie powódki A. K. w charakterze strony – k. 366-367 w zw. z k. 262-264, k. 270

W dniu 30 sierpnia 2013r. A. K. i Przedszkole Publiczne nr 74 w S., reprezentowane przez dyrektor M. A. zawarło umowę o pracę na czas określony na okres 3 lat od dnia 2 września 2013r. do dnia 31 sierpnia 2016r. A. K. została zatrudniona na stanowisku nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym 3.109 zł.

Dowód: umowa o pracę z dnia 30.08.2013r. – k. 9 części B akt osobowych powódki, przesłuchanie powódki A. K. w charakterze strony – k. 366-367 w zw. z k. 262-264, k. 270, zeznania świadka S. J. (1) – k. 361-363, zeznania świadka J. S. – k. 363-364, zeznania świadka E. S. – k. 364-366

Zawierając umowę o pracę w dniu 30 sierpnia 2013r. na czas określony 3 lat A. K. nie kwestionowała rodzaju zawieranej umowy o pracę. Zależało jej na umowie „stałej”, ale była zadowolona, że dyrektor Przedszkola zaproponowała jej umowę na okres 3 lat, gdyż miała świadomość trudnej sytuacji istniejącej na rynku pracy. Ponadto zastrzeżono jej, że jak tylko będzie możliwość zatrudnienia jej na czas nieokreślony, to jej umowa zostanie zmieniona.

Dowód: przesłuchanie powódki A. K. w charakterze strony – k. 366-367 w zw. z k. 262-264, k. 270

W Przedszkolu Publicznym nr 74 w S. od 2012r. jest 12 oddziałów. W latach 2007 – 2008 było ich 9, zaś w latach 2009 – 2011 – 11.

Dowód: statut Przedszkola Publicznego nr 74 S. – k. 311-332, 340-359, pismo Urzędu Miasta w S. z dnia 16.01.2017r. – k. 238

Przedszkole Publiczne nr 74 w S. jest największym przedszkolem w mieście.

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie dyrektor pozwanego Przedszkola M. A. w charakterze strony – k. 367-368 w zw. z k. 264-268

W 2012r. na kolejną salę dla dzieci przerobiono salę gimnastyczną.

Dowód: przesłuchanie dyrektor pozwanego Przedszkola M. A. w charakterze strony – k. 367-368 w zw. z k. 264-268

Liczba oddziałów w Przedszkolu Publicznym nr 74 w S. od roku 2009 rośnie w związku ze zwiększoną liczbą dzieci w wieku przedszkolnym. W roku 2017/2018 w dalszym ciągu będzie 12 oddziałów. Nic nie wskazuje na to, aby liczba oddziałów w kolejnych latach uległa zmniejszeniu.

Dowód: przesłuchanie dyrektor pozwanego Przedszkola M. A. w charakterze strony – k. 367-368 w zw. z k. 264-268, zeznania świadka A. G. – k. 268-270

W Przedszkolu Publicznym nr 74 w S. zatrudnia się na czas nieokreślony jedynie 18 nauczycieli, dlatego, że dyrekcja Przedszkola (...) spośród istniejących 12 oddziałów traktuje jako „stałe”, a 3 oddziały jako „niestałe”. Na jeden oddział zaś przypada po dwóch nauczycieli. Pozostałych 6 nauczycieli zatrudnia się każdego roku na podstawie umów na czas określony bądź umów na zastępstwo nieobecnego pracownika. Nie jest wiadomym jednak, który oddział jest „stały”, a który nie.

Dowód: arkusze organizacyjne wraz z aneksami za lata (...), (...), (...) – k. 12-204, przesłuchanie dyrektor pozwanego Przedszkola M. A. w charakterze strony – k. 367-368 w zw. z k. 264-268, zeznania świadka A. G. – k. 268-270

Poza tymi dwunastoma oddziałami funkcjonuje także dodatkowy oddział (bez sali) prowadzony przez logopedę zatrudnionego w przedszkolu, który każdego dnia sprawdza, czy liczba dzieci w poszczególnych oddziałach nie przekracza liczby 25 (dozwolonej ustawowo), a w przypadku większej ilości dzieci danego dnia uczęszczających do przedszkola w ramach danego oddziału niż 25, zabiera „nadwyżkę” dzieci na zajęcia logopedyczne.

Dowód: przesłuchanie dyrektora pozwanego Przedszkola M. A. w charakterze strony – k. 367-368 w zw. z k. 264-268, zeznania świadka A. G. – k. 268-270, zeznania świadka S. J. (1) – k. 361-363, zeznania świadka J. S. – k. 363-364

Organ prowadzący Przedszkole - Gmina M. S. przewiduje zatrudnienie na czas nieokreślony w Przedszkolu Publicznym nr 74 w S. jedynie dla 18 nauczycieli. Dyrektorka Przedszkola M. A. nigdy nie wniosła do Gminy M. S. o zwiększenie ilości etatów na czas nieokreślony. Gdyby w roku 2013/2014 miała przyzwolenie z Urzędu Miasta w S. na zwiększenie ilości etatów na czas nieokreślony, to biorąc pod uwagę ilość dzieci, liczbę oddziałów „stałych” i „niestałych”, zatrudniłaby A. K. od 2 września 2013r. na czas nieokreślony.

Dowód: przesłuchanie dyrektora pozwanego Przedszkola M. A. w charakterze strony – k. 367-368 w zw. z k. 264-268

Od września 2013r. sześciolatki urodzone w pierwszej połowie roku odchodziły obowiązkowo do I klasy szkoły podstawowej, zaś od września 2014r. miały odchodzić już wszystkie sześciolatki. Nie oznaczało to, iż od września 2013r. miało być przyjmowanych mniej dzieci do Przedszkola Publicznego nr 74 w S.. Od tego roku miało być bowiem przyjmowanych więcej dzieci trzyletnich, dla których do tej pory brakowało miejsca w przedszkolu.

Zmiana wieku szkolnego nie miała znaczenia dla rodzaju umowy o pracę zawartej z A. K. w dniu 30 sierpnia 2013r.

Dowód: przesłuchanie powódki A. K. w charakterze strony – k. 366-367 w zw. z k. 262-264, k. 270, przesłuchanie dyrektora pozwanego Przedszkola M. A. w charakterze strony – k. 367-368 w zw. z k. 264-268

Spośród nauczycieli zatrudnionych w roku 2013/2014 na podstawie umów o pracę na czas określony albo na zastępstwo, żadnej z osób nie zmieniono rodzaju umowy na umowę na czas nieokreślony. Dopiero w kolejnym roku 2014/2015 dwóm nauczycielom (J. T., T. Z.) zmieniono umowy w związku z odejściem z Przedszkola nauczycieli zatrudnionych na czas nieokreślony.

Dowód: przesłuchanie powódki A. K. w charakterze strony – k. 366-367 w zw. z k. 262-264, k. 270, przesłuchanie dyrektora pozwanego Przedszkola M. A. w charakterze strony – k. 367-368 w zw. z k. 264-268

Od 1 kwietnia 2014r. A. K. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. Po urodzeniu dziecka w dniu 23 października 2014r. przebywała na urlopie rodzicielskim i urlopie wypoczynkowym do lutego 2016r.

Dowód: przesłuchanie powódki A. K. w charakterze strony – k. 366-367 w zw. z k. 262-264, k. 270, zaświadczenie lekarskie z dnia 7.01.2013r. – k. 7 części B akt osobowych powódki

Po powrocie do pracy A. K. pracowała w Przedszkolu Publicznym nr 74 w S. do 31 sierpnia 2016r., do którego dnia miała zawartą umowę o pracę. Po tym dniu A. K. otrzymała świadectwo pracy od dyrektorki M. A., z którego wynikało, że stosunek pracy rozwiązał się z upływem czasu, na który zawarto umowę o pracę. M. A. nigdy (ani ustnie, ani na piśmie) nie oświadczyła A. K., że rozwiązuje jej stosunek pracy. Po dniu 31 sierpnia 2016r. A. K. co 2 tygodnie wysyłała do Przedszkola Publicznego nr 74 w S. wiadomości mailowe i pisma zgłaszające jej gotowość do pracy Przedszkolu.

Niesporne, a nadto dowód: świadectwo pracy powódki z dnia 1.09.2016r. – k. 2 części B akt osobowych powódki, przesłuchanie powódki A. K. w charakterze strony – k. 366-367 w zw. z k. 262-264, k. 270, przesłuchanie dyrektorki pozwanego Przedszkola M. A. w charakterze strony – k. 367-368 w zw. z k. 264-268

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo oparte na podstawie art. 189 k.p.c. okazało się uzasadnione.

Zgodnie z powołanym wyżej przepisem - powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Zdaniem Sądu, powódka A. K., pomimo możliwości wystąpienia przez nią także z żądaniem dopuszczenia do pracy w pozwanym Przedszkolu, posiada interes prawny w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie mianowania na czas nieokreślony. Pracownik zawsze bowiem kwalifikuje się interesem prawnym w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy, nawet w przypadku, gdy obok żądania takiego ustalenia występuje z innymi żądaniami, np. o świadczenie. Nie są one traktowane jako dalej idące. Pracownicze powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest bowiem postrzegane jako zmierzające do zapewnienia osobie wykonującej pracę ochrony wynikającej z przepisów prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych. Dla celów realizowania w przyszłości uprawnień pracowniczych przez osobę wykonującą pracę istotne jest zatem legitymowanie się wyrokiem ustalającym istnienie stosunku pracy z określonym podmiotem (por. też uchwała 7 sędziów z dnia 28.09.2005r, I PZP 2/05, OSNP 2006/5-6/71). W wyroku z dnia 19 kwietnia 2001r. (OSNAPiUS rok 2003, nr 3, poz. 67) Sąd Najwyższy wskazał, że możliwość dochodzenia bieżących świadczeń należnych pracownikowi z tytułu zatrudnienia nie wyłącza istnienia interesu prawnego w ustaleniu nawiązania stosunku pracy (art. 189 k.p.c.), zwracając uwagę w jego uzasadnieniu, iż interes prawny w ustaleniu nawiązania stosunku pracy wykracza poza możliwość dochodzenia bieżących świadczeń należnych pracownikowi z tytułu zatrudnienia. Może on polegać również na uzyskaniu pewności co do prawa do uzależnionych od okresu pracy świadczeń przyszłych u tego samego lub u kolejnych pracodawców albo ich wymiaru. Istnienie bądź nieistnienie stosunku pracy może wpływać na sytuację pracownika w zakresie innych stosunków prawnych, np. z ubezpieczeń społecznych. Również w wyroku z dnia 29 marca 2001r. (OSNAPiUS rok 2003, nr 1, poz. 12) Sąd Najwyższy stwierdził, że interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy z reguły nie wyczerpuje się w możliwości dochodzenia świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, iż jakkolwiek przyjmuje się niemal powszechnie, że możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń z określonego stosunku prawnego wyklucza istnienie interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku, to pogładowi temu należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. W szczególności decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego. Swoistość stosunku pracy polega na tym, że jego byt stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych (i to ex lege, jak np. stosunku ubezpieczenia społecznego). Świadczenia wynikające ze stosunku pracy nie obejmują ogółu świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu zatrudnienia. Interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się w żądaniu świadczeń należnych z tego stosunku prawnego czy żądania dopuszczenia do pracy. Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Może mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszłych świadczeń – prawa do nich lub ich wymiaru – z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej).

W stanie faktycznym, zbliżonym do stanu faktycznego w niniejszej sprawie, a więc dotyczącej istnienia podstaw do zawarcia z nauczycielem umowy o pracę na czas określony, w której orzekał Sąd Najwyższy (I PZP 3/13, wyrok z dnia 4 października 2013r.) powód (w tym przypadku nauczyciel kontraktowy) występował z żądaniem właśnie ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony, nie zaś z żądaniem dopuszczenia go do pracy. Interesu prawnego w dochodzeniu takiego ustalenia Sąd Najwyższy nie zakwestionował, zaś Sąd Okręgowy w Krakowie wydający w tej sprawie rozstrzygnięcie jako Sąd II instancji, wskazał, że nauczyciel kontraktowy lub mianowany (odpowiednio także dyplomowany), który podważa zgodność z prawem zatrudniania go przez szkołę na podstawie umów terminowych, mimo braku przesłanek z art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, uzasadniających odstępstwo od zasady ustanowionej art. 10 ust. 4 tej ustawy, ma z zasady interes prawny niezbędny do wystąpienia z opartym na art. 189 k.p.c. powództwem o ustalenie, że wbrew zawartej umowie na czas określony jest zatrudniony na czas nieokreślony.

Sam fakt istnienia interesu prawnego w wytoczeniu określonego powództwa nie przesądza jednak samoistnie o jego zasadności, stąd też w dalszej kolejności Sąd badał czy zachodziły w sprawie przesłanki do zawarcia z powódką umowy o pracę na czas określony, gdyż od tego zależało uwzględnienie powództwa o ustalenie stosunku pracy pomiędzy stronami na czas nieokreślony.

W toku postępowania powódka stała na stanowisku, że w dniu 30 sierpnia 2013r., kiedy zawarto z nią kolejną umowę o pracę, istniały podstawy do jej zatrudnienia na czas nieokreślony, co zanegowało w odpowiedzi na pozew pozwane Przedszkole, wskazując, iż zawarcie z powódką umowy o pracę na czas określony związane było z faktem zmiany wieku szkolnego i zmniejszeniem liczby dzieci, która pozostanie w przedszkolu, które odejdą do szkół podstawowych. Zmiany tego rodzaju dokonywane były szybko, z roku na rok zatem nie było wiadomo, czy w dłuższym okresie czasu nie zajdzie potrzeba drastycznego zmniejszenia zatrudnienia w przedszkolu.

Zasady nawiązywania stosunków pracy z nauczycielami reguluje art. 10 Karty Nauczyciela. Zgodnie z treścią art. 10 ust. 5 tej ustawy stosunek pracy z nauczycielem dyplomowanym (którym niespornie w dniu 30.08.2013r. była powódka) nawiązuje się na podstawie mianowania, jeżeli: 1) posiada obywatelstwo polskie, z tym że wymóg ten nie dotyczy obywateli państwa członkowskiego Unii Europejskiej, Konfederacji Szwajcarskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) - strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym; 2) ma pełną zdolność do czynności prawnych i korzysta z praw publicznych; 3) nie toczy się przeciwko niemu postępowanie karne w sprawie o umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub postępowanie dyscyplinarne; 4) nie był skazany prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe; 4a) nie był prawomocnie ukarany karą dyscyplinarną, o której mowa w art. 76 ust. 1 pkt 3, w okresie 3 lat przed nawiązaniem stosunku pracy, albo karą dyscyplinarną, o której mowa w art. 76 ust. 1 pkt 4; 5) posiada kwalifikacje wymagane do zajmowania danego stanowiska; 6) istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony.

W myśl art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego, z nauczycielem kontraktowym lub z nauczycielami, o których owa w ust. 5 (mianowanym i dyplomowanym) stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy na czas określony.

Umowa o pracę na czas określony może być zawarta jedynie wtedy, gdy spełnione są przesłanki określone art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Jest to więc przepis pozwalający niewątpliwie na rozumowanie a contrario, że jeżeli nie są spełnione jego warunki, to zatrudnienie nauczyciela na podstawie umowy na czas określony nie powinno nastąpić, a więc jest niedopuszczalne (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 1994 r., OSNP 1994/10/160).

Po pierwsze należało rozstrzygnąć o skutkach naruszenia przepisu art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. W tej kwestii stanowisko doktryny i orzecznictwa Sądu Najwyższego jest od dawna zgodne. Przyjmuje się bowiem, że nawiązanie z nauczycielem umowy na czas określony przy braku spełnienia przesłanek wynikających z przepisów Karty Nauczyciela jest niedopuszczalne i w efekcie powoduje, że umowę taką należy traktować jako zawartą na czas nieokreślony (tak. J. Ż.: Stosunek pracy nauczyciela, Prawo Pracy 2003, nr 10, s. 5). Pogląd powyższy znajduje także swoje uzasadnienie w stanowisku Sądu Najwyższego. W uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 27 maja 1993 r., I PZP 14/93 (OSNCP 1993 z. 11 poz. 189) Sąd Najwyższy stwierdził, że zawarcie umowy o pracę z nauczycielem, który w myśl przepisów powinien być mianowany, należy traktować jako równoznaczne z mianowaniem, a zawarcie umowy o pracę na czas określony, mimo iż nie zostały spełnione warunki przewidziane w art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela, ma ten skutek, że umowę taką należy traktować jako zawartą na czas nieokreślony. Pogląd ten należy w pełni podzielić. Podobnie w uchwale z dnia 14 czerwca 1994 r., I PZP 28/94 (OSNP 1994, Nr 10, poz. 160) stwierdzono, że zatrudnienie nauczyciela niezgodnie z przesłankami z art. 10 ust. 4 (obecnie ust. 7) Karty powoduje nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony. Takie stanowisko, pod rządami poprzednio obowiązujących wersji przepisów, wielokrotnie prezentował w swoich orzeczeniach Sąd Najwyższy (por. wyrok z dnia 9 lutego 2000 r., I PKN 517/99, OSNP 2001, Nr 13, poz. 432, uchwała z dnia 27 maja 1993 r., I PZP 14/93, OSNC 1993, Nr 11, poz. 189). Poglądy te zachowują aktualność także w obecnym stanie prawnym (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2013 r., I PZP 3/13, LEX nr 1402593, M.P.Pr. (...) - 41).

Zasadniczą kwestią, od której zależało rozstrzygnięcie w sprawie była ocena czy powódka A. K. została zatrudniona na podstawie drugiej umowy o pracę (z dnia 30.08.2013 r.) w warunkach uzasadniających zatrudnienie jej na podstawie

umowy o pracę na czas określony, a więc czy zaistniały potrzeby wynikające z organizacji nauczania, aby zawrzeć z nią takiego typu umowę. W ocenie Sądu orzekającego - nie.

W dotychczasowej judykaturze Sądu Najwyższego kilkakrotnie rozważano znaczenie pojęcia „potrzeby wynikające z organizacji nauczania”. Przywołania wymaga szczególnie wyrok z dnia 5 września 1997 r., I PKN 226/97, w którym Sąd Najwyższy omówił szeroki katalog okoliczności, które mogą stanowić „organizację nauczania” w rozumieniu art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela (wówczas art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela), zaliczając doń np. liczbę klas, rodzaj przedmiotów, liczbę godzin lekcyjnych, liczbę etatów, okres nauczania poszczególnych przedmiotów, zmianowość pracy szkoły (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r., I PKN 226/97, OSNP 1998/11/328, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2010 r. I PK 122/10).

Analiza materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie materiału prowadziła do uznania, że na dzień 30 sierpnia 2013r. w pozwanym Przedszkolu organizacja nauczania nie powodowała potrzeby zatrudnienia powódki na czas określony. Wynika to już z zeznań samej dyrektor pozwanego – M. A., która zaprzeczyła argumentacji przemawiającej za zatrudnieniem powódki na podstawie umowy na czas określony, którą zaprezentowano w odpowiedzi na pozew. Zeznała mianowicie, iż zmiana wieku szkolnego dzieci nie miała znaczenia dla rodzaju umowy o pracę zawartej z powódką. Od września 2013r. sześciolatki urodzone w pierwszej połowie roku odchodziły obowiązkowo do I klasy szkoły podstawowej, zaś od września 2014r. miały odchodzić już wszystkie sześciolatki. Nie oznaczało to, iż od września 2013r. miało być przyjmowanych mniej dzieci do Przedszkola, gdyż od tego roku w miejsce sześciolatków miało być bowiem przyjmowanych więcej dzieci trzyletnich, dla których do tej pory brakowało miejsca w przedszkolu. Potwierdzają to także zeznania świadka A. G.. Niespornie pozwane Przedszkole jest największym przedszkolem w S., a jak wynika z zeznań M. (...) i A. G., począwszy od 2009r. (a więc już cztery lata wcześniej od zawarcia z powódką spornej umowy) liczba oddziałów od roku 2009 stale rośnie w związku ze zwiększoną liczbą dzieci w wieku przedszkolnym. W roku 2017/2018 w dalszym ciągu będzie 12 oddziałów i nic nie wskazuje na to, aby liczba oddziałów w kolejnych latach uległa zmniejszeniu. Kolejne powiększanie liczby oddziałów jest aktualnie ograniczone jedynie warunkami lokalowymi. W 2012r. (przed zatrudnieniem powódki na podstawie umowy na zastępstwo) w kolejną salę dla dzieci przekształcono salę gimnastyczną, choć, pomimo braku sali, funkcjonuje tzw. grupa międzyoddziałowa prowadzona przez logopedę i składająca się z nadwyżki dzieci w danej grupie danego dnia (powyżej ustawowej liczby 25 dzieci). Jak zeznała też dyrektor M. A., fakt zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę na czas określony był spowodowany jedynie liczbą etatów na czas nieokreślony przyznanych przez organ prowadzący pozwane Przedszkole (Gminę M. S.). Gdyby bowiem w roku 2013/2014 miała ona przyzwolenie z Urzędu Miasta w S. na zwiększenie ilości etatów na czas nieokreślony, to biorąc pod uwagę ilość dzieci, liczbę oddziałów „stałych” i „niestałych”, zatrudniłaby A. K. od 2 września 2013r. na czas nieokreślony.

W ocenie Sądu uzależnienie zatrudnienia nauczyciela na czas nieokreślony jedynie od ilości etatów przewidzianych przez organ prowadzący przedszkole nie jest właściwe, w sytuacji, gdy placówka ta nie zapewnia zatrudnienia niezbędnego z punktu widzenia ilości funkcjonujących w niej oddziałów. Jak wynika z informacji Urzędu Miasta w S. z dnia 16 stycznia 2017r. (k. 238) w ramach udzielenia informacji publicznej oraz z treści statutu pozwanego przedszkola, podział oddziałów funkcjonujących w przedszkolu na oddziały „stałe” i „niestałe” jest jedynie umowny i iluzoryczny. Z informacji tej oraz z treści statutu (w wersji obowiązującej w całym okresie zatrudnienia powódki) wynika bowiem, że od 2012r. oddziałów jest 12 i nie ma podziału na oddziały „stałe” i „niestałe”. Zatrudnianie zatem jedynie 18 nauczycieli (po 2 na oddział „stały”) na czas nieokreślony, a pozostałych na czas określony (w tym dyplomowanych jak powódka) jest nieuzasadnione. Nie jest wiadomym przy tym czy dany nauczyciel jest przypisany do oddziału „stałego”, czy „niestałego”.

Stan, iż oddziałów w pozwanym przedszkolu jest 12 istnieje od 2012r. do dnia dzisiejszego i jak wynika z zeznań M. A. i A. G. nic nie wskazuje, aby w najbliższej przyszłości było ich mniej. Należy podkreślić, że sama potencjalna możliwość zmniejszenia w przyszłości ilości oddziałów w przedszkolu nie uzasadnia zatrudniania części pracowników na czas określony, bądź na zastępstwo, gdyż równie dobrze żaden nauczyciel w przedszkolu mógłby nie zostać zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony na wypadek ewentualnego zlikwidowania placówki w przyszłości. Zasada jest nawiązywanie z nauczycielami kontraktowymi, mianowanymi i dyplomowanymi stosunków pracy na czas

nieokreślony. Ustawodawca przewidział zaś rozwiązanie sytuacji, gdy potrzeba zatrudnienia danego nauczyciela ustaje. Mianowicie, zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela - dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny.

Ponadto, należy zauważyć, że w dniu 30 sierpnia 2013r. zawarto z powódką umowę na okres aż 3 lat, co dodatkowo skłania do przyjęcia istnienia możliwości nawiązania stosunku pracy na czas nieokreślony. Bez znaczenia było też, czy umowę taką (na 3 lata) zawarto w dniu 30 sierpnia 2013r., czy też zmieniono jej okres obowiązywania z jednego roku na 3 lata w związku z ciężką powódką na początku 2014r. (w trakcie roku szkolnego 2013/2014). Niezależnie od przyjęcia jednej lub drugiej wersji wydarzeń, sprowadzało się to bowiem do zatrudnienia powódki na okres aż 3 lat, a w konsekwencji, w ocenie Sądu, do możliwości jej zatrudnienia na czas nieokreślony (w świetle argumentów przywołanych powyżej). Niezależnie od powyższego należy wskazać, iż Sąd nie dał wiary zeznaniom M. A. i A. G., iż druga umowa powódki została zmieniona na 3 – letnią w trakcie jej obowiązywania. Przeczą temu nie tylko zeznania powódki, ale też brak śladu po takiej zmianie w jej aktach osobowych, a także zeznania świadków S. J. (2), J. S. i E. S., wskazujących, iż powódka miała zawartą z przedszkolem umowę na okres 3 lat i nie posiadających wiedzy o przedstawionej wersji co do zamiany umowy w związku z ciężką powódką. Świadek E. S. była przy tym w pozwanym przedszkolu główną księgową (do sierpnia 2015r., kiedy to odeszła na emeryturę), do której trafiały wszystkie umowy zawierane z przedszkolem, gdyż naliczała ona wynagrodzenia. Zaprzeczyła ona, aby taka zamiana umów, o jakiej mowa powyżej, mogłaby się odbyć bez jej wiedzy.

Na marginesie można jednak zauważyć, że, jak wynika z zeznań powódki, od początku jej intencją przy zawieraniu umowy o pracę w dniu 30 sierpnia 2013r. było zawarcie umowy „stałej”, jednak godziła się na zawarcie umowy na okres 3 lat, mając świadomość trudnej sytuacji na rynku pracy oraz fakt, iż dyrektor ozwanego przedszkola obiecała jej zmianę umowy na umowę na czas nieokreślony jeżeli sytuacja ulegnie w przyszłości zmianie.

W tak przedstawiającym się materiale dowodowym Sąd uznał, że między stronami doszło w dniu 30 sierpnia 2013r. do nawiązania stosunku pracy na podstawie mianowania od dnia 2 września 2013r., a więc od dnia określonego w umowie o pracę zawartej w dniu 30 sierpnia 2013r. Nie można tym samym było uwzględnić żądania powódki co do uznania nawiązania stosunku pracy na czas nieokreślony już od dnia 30 sierpnia 2013r., bo w tym dniu jedynie podpisano umowę, w której określono datę rozpoczęcia pracy na dzień 2 września 2013r. Stąd też oddalono żądanie ewentualne w pozostałym zakresie (dotyczącym ustalenia istnienia stosunku pracy od 30 sierpnia 2013r. do 2 września 2013r., a uwzględniono za okres od 2 września 2013r.)

Sąd uwzględnił żądanie ewentualne pozwu, a więc ustalił, iż strony łączy stosunek pracy na podstawie mianowania, nie zaś na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, gdyż zgodnie z cytowanym uprzednio art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela – stosunek pracy z nauczycielem dyplomowanym nawiązuje się na podstawie mianowania. Strona pozwana nie kwestionowała przy tym, iż powódka spełnia poszczególne przesłanki do nawiązania stosunku pracy na podstawie mianowania określone w tym przepisie i dyrektor pozwanego zeznała, że powódka miała zostać zatrudniona na czas nieokreślony od września 2013r., to na podstawie mianowania.

Po powrocie do pracy z urlopu rodzicielskiego A. K. niespornie wykonywała pracę w pozwanym przedszkolu do 31 sierpnia 2016r., do którego to dnia miała zawartą umowę o pracę. Po tym dniu natomiast otrzymała świadectwo pracy od dyrektora M. A., z którego wynikało, że stosunek pracy rozwiązał się z upływem czasu, na który zawarto umowę o pracę. M. A. niespornie nigdy (ani ustnie, ani na piśmie) nie oświadczyła przy tym powódce, że rozwiązuje jej stosunek pracy. Po dniu 31 sierpnia 2016r. powódka co 2 tygodnie wysyłała do przedszkola wiadomości mailowe i pisma zgłaszające jej gotowość do pracy w Przedszkolu.

Powyższe oznacza, że stosunek pracy stron nawiązany począwszy od 2 września 2013r. na podstawie mianowania (jak ustalono wyżej) trwa nadal, bowiem żadna ze stron nie rozwiązała go. Sam fakt wręczenia powódce świadectwa pracy, stwierdzającego wygaśnięcie umowy o pracę powódki z upływem okresu, na który została zawarta nie

jest oświadczeniem o rozwiązaniu umowy. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 4 października 2013r. w sprawie I PZP 3/13, jeżeli doszło do przekształcenia terminowej umowy o pracę w umowę na czas nieokreślony, to jej rozwiązanie wymaga - choćby bezprawnego - oświadczenia woli jednej z jej stron. W okolicznościach faktycznych sprawy, w której rozstrzygał Sąd Najwyższy oświadczenie to nie zostało złożone. Tym samym nie doszło do skutecznego rozwiązania łączącego strony, bezterminowego stosunku pracy i pracownikowi nie przysługują roszczenia o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie, a pracownik może skutecznie dochodzić ustalenia istnienia stosunku pracy. Sąd Najwyższy wskazał też, iż nie można uznać, że niedopuszczenie pracownika do pracy przez pracodawcę, pozostającego w błędnym przekonaniu o rozwiązaniu się umowy terminowej z upływem okresu na jaki była ona zawarta, jest równoznaczne ze złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 113/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 244). Podkreślono jednocześnie, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego od dawna przyjmuje się, że obowiązek wystawienia przez pracodawcę świadectwa pracy, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, w tym w związku z upływem czasu na jaki była zawarta umowa o pracę, ma charakter wyłącznie techniczny. Wynika to z tego, że świadectwo pracy jest wprawdzie bardzo istotnym dla pracownika dokumentem, ale zawiera jedynie oświadczenie wiedzy, a nie zawiera natomiast oświadczeń woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 1994 r., I PRN 29/94, OSNAPiUS 1994 nr 12, poz. 189). Nie zawiera ono bowiem elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane w przepisie art. 97 k.p., samo przez się nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 1991 r., I PR 422/90, Przegląd Sądowy 1993 nr 4, s. 93, czy z dnia 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 156). Należy ponadto pamiętać, że w uchwale z dnia 4 listopada 2009 r., I PZP 4/09 (OSNP 2010 nr 13-14, poz. 154) Sąd Najwyższy jednoznacznie przyjął, że pracownik nie może skutecznie dochodzić sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej stwierdzenia, że stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę z winy pracownika, kwestionując zgodność z prawem tego rozwiązania, bez wystąpienia z powództwem o roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy. Świadectwo pracy nie jest dokumentem urzędowym i nie ma cech wyłączności w zakresie dowodowym (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1990 r., III PZP 15/90, OSNCP 1990, nr 4, poz. 45).

Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni przedstawione poglądy podziela. Należy jednoznacznie stwierdzić, że wydanie świadectwa pracy powódce nie może być uznane za przejaw woli pracodawcy rozwiązania umowy o pracę, tym bardziej jeżeli wydanie to jest skutkiem błędnego przekonania o upływie czasu na jaki była zawarta umowa terminowa.

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie w postaci zeznań powódki, dyrektor pozwanego M. A., zeznań świadków S. J. (1), J. S., A. G. i E. S., a także dokumentów w postaci m.in. arkuszy organizacyjnych, statutu przedszkola, informacji Urzędu Miasta w S., dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powódki. Zeznania ww. osób w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia były w sprawie niesporne, zaś występujące rozbieżności omówiono już uprzednio.

W pkt IV wyroku zawarto orzeczenie o kosztach procesu. Oparte ono zostało o przepis 100 k.p.c., w myśl którego - w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznacznej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Powódka wygrała proces niemal w całości, stąd pozwany winien zwrócić jej poniesione koszty, na które składała się kwota 4.800 zł tytułem wynagrodzenia jej pełnomocnika (§ 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych - Dz.U. 2015 poz. 1804 - w wersji obowiązującej w dniu wytoczenia powództwa).

ZARZĄDZENIE

1. (...),
2. (...),

3. (...),

4. (...)

20.06.2017г.