

UZASADNIENIE

Powódka W. P., pozwem z dnia 8 listopada 2016 r. skierowanym przeciwko Zespołowi Szkół Budowlanych im. (...) w S., wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy nią a pozwanym, zawartego w dniu 4 stycznia 2016 r. na podstawie mianowania, ewentualnie o ustalenie istnienia stosunku pracy zawartego w dniu 4 stycznia 2016 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Nadto wniosła o zasądzenie od pozwanego Zespołu Szkół (...) w S. na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że w związku z treścią ogłoszenia o ofercie pracy na stanowisko nauczyciela matematyki w pozwanym Zespole Szkół złożyła niezbędne dokumenty, a podczas rozmowy kwalifikacyjnej poinformowano ją, iż poszukiwany jest nowy nauczyciel matematyki, gdyż dotychczasowy zrezygnował z pracy. Dodała, że w dniu 4 stycznia 2016 r. podpisała umowę o pracę na czas określony w wymiarze 13/18 etatu tylko dlatego, że została zapewniona przez dyrekcję Zespołu Szkół, iż od września 2016 r. zostanie zatrudniona na czas nieokreślony. Podkreśliła, że istniała obiektywna możliwość zatrudnienia jej przez cały okres, tj. od dnia podpisania z dniem 4 stycznia 2016 r. umowy na czas określony po dzień wniesienia pozwu, w pełnym wymiarze czasu pracy, co w kontekście kwalifikacji powódki (stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego) i treści art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela winno determinować nawiązanie stosunku pracy z powódką na podstawie mianowania. Zaznaczyła, że zatrudnienie jej na podstawie umowy o pracę na czas określony w wymiarze 15/18 etatu było wyjątkiem od zasady generalnej i stanowiło działanie iluzoryczne z punktu widzenia godzin możliwych do rozdysponowania pomiędzy nauczycieli matematyki. Nadto wskazała, że gdyby przyjąć, że w chwili jej zatrudnienia nie było możliwości zatrudnienia jej na pełen etat, zastosowanie winien mieć art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela, zaś umowa winna regulować stosunek pracy na czas nieokreślony.

W odpowiedzi na pozew pozwany Zespół Szkół (...) w S. wniósł o oddalenie powództwa w całości. Nadto wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, iż na dzień zatrudnienia powódki u pozwanego nie istniały warunki do zatrudnienia nowego nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy, zarówno liczba i rodzaj klas, jak i doświadczenie poszczególnych nauczycieli determinujące przydział do dane klasy, nie pozwalały na zatrudnienie jednego nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie mianowania. Zaznaczył, iż z uwagi na niespełnienie przesłanek zawartych w art. 10 ust. 5 pkt 6 oraz art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela i jednoczesne wystąpienie przesłanek z ust. 7, powódka została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dodał, iż już samo ogłoszenie o pracę zakładało umowę na zastępstwo, ponieważ dotychczasowy nauczyciel matematyki K. M. deklarował chęć powrotu do pracy u pozwanego od nowego roku szkolnego zaś pozwanemu zależało na tym aby umożliwić mu ten powrót gdyż był on bardzo dobrym nauczycielem matematyki. Nadto wskazał, iż organizacja nauczania w pozwanym Zespole Szkół nie pozwalała na zatrudnienie powódki na inny, aniżeli niepełny wymiar czasu u pracy, a nadto na czas określony. Dodał, że nie było możliwości zatrudnienia powódki na czas dłuższy niż do dnia 26 czerwca 2016 r., ponieważ zapotrzebowanie dotyczące nauczycieli determinowanej jest liczbą uczniów w danym roku szkolnym, liczbą utworzonych klas, liczbą godzin matematyki w danym roku szkolnym. Wraz z powódką zatrudniono B. D., celem objęcia klas maturalnych, a to ze względu na jej większe doświadczenie w pracy z maturzystami oraz poprzedni okres zatrudnienia u pozwanego, który dzięki temu poznał już uprzednio jej kwalifikacje.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W roku szkolnym 2015/2016 Zespół Szkół Budowlanych im. (...) w S. zatrudnił trzech nauczycieli matematyki w pełnym wymiarze czasu pracy: K. M., N. D. i G. W. (1) oraz jednego nauczyciela w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Pismem z dnia 2 grudnia 2015 r. K. M., nauczyciel matematyki w Zespole Szkół (...) w S., zwrócił się do Dyrektora Zespołu Szkół o udzielenie mu bezpłatnego urlopu w okresie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia 30 czerwca 2016 r., ponieważ w tym okresie miał odbyć staż inżynierski w Niemczech. Składając wniosek jeszcze nie wiedział, czy jego staż przejdzie w stałe zatrudnienie, a wówczas chciałby wrócić do pracy w Zespole Szkół.

Dyrektor nie wyraziła zgody na udzielenie urlopu bezpłatnego.

Stosunek pracy K. M. z Zespołem Szkół (...) uległ rozwiązaniu za porozumieniem stron w dniu 31 grudnia 2015 r.

Dowód: pismo z dnia 2 grudnia 2015 r. – k. 40, pismo z dnia 22 grudnia 2015 r. – k. 41, świadectwo pracy K. M. – k. 42, zeznania świadka K. M. – k. 106-107, zeznania świadka G. W. (1) – k. 109, zeznania świadka N. D. – k. 108

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy z K. M. Zespół Szkół (...) w S. ogłosił konkurs na stanowisko nauczyciela matematyki. W ofercie pracy zawartej w Biuletynie Informacji Publicznej wskazano, iż zatrudnienie będzie możliwe od dnia 4 stycznia 2016 r., na podstawie umowy na zastępstwo, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowód: oferta pracy – k. 11 – 12

K. M. ostatecznie nie wrócił do pracy w Zespole Szkół Budowlanych w S.. O tym, że nie wróci do pracy poinformował R. K. – M. w sierpniu 2016 r.

Dowód: zeznania świadka K. M. – k. 106 – 107

Podczas rozmowy kwalifikacyjnej W. P. została poinformowana przez Dyrektora Zespołu Szkół Budowlanych w S. R. M., iż umowa o pracę od stycznia 2016 r. będzie zawarta na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy, jednakże od roku szkolnego 2016/2017 W. P. zostanie zatrudniona na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dyrektor R. M. stwierdziła również, iż K. M. odszedł z pracy i nie zamierza do niej już wracać.

Dowód: przesłuchanie W. P. w charakterze strony – k. 159v – 160

W. P. z Zespołem Szkół (...) w S. łączyła w okresie od dnia 4 stycznia 2016 r. do dnia 26 czerwca 2016 r. umowa o pracę zawarta na czas określony, w wymiarze 13/18 etatu (po uśrednieniu).

W. P. świadczyła pracę na stanowisku nauczyciela matematyki.

Niesporne, a nadto: umowa o pracę na czas określony – k. 13 (także w aktach osobowych), świadectwo pracy – k. 39 (także w aktach osobowych), zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 15

W. P. posiada stopień zawodowy nauczyciela mianowanego.

Niesporne, a nadto: przesłuchanie W. P. w charakterze strony – k. 159v - 160, akt nadania stopnia awansu zawodowego – k. 5 cz. A akt osobowych

B. D. jako doświadczony i ceniony nauczyciel matematyki została zatrudniona w Zespole Szkół (...) w S. do prowadzenia zajęć matematyki w klasach maturalnych.

Zespół Szkół (...) w S. zdecydował się ponownie zatrudnić B. D. z uwagi na jej doświadczenie pedagogiczne, w tym z klasami maturalnymi.

B. D. kilkakrotnie wcześniej pracowała w Zespole Szkół (...) w S. jako nauczyciel matematyki, w tym z tymi klasami, które w roku szkolnym 2015/2016 były już klasami maturalnymi. Zastępowała K. M. w trakcie jego niezdolności do pracy w 2013 r.

B. D. pracując jako nauczyciel matematyki w szkole niepublicznej w wymiarze 17/18 etatu nie była w stanie podjąć pracy w Zespole Szkół w wymiarze pełnego etatu. Deklarowała możliwość pracy w części wymiaru czasu pracy.

Ostatecznie przejęła dwie klasy maturalne, które uczył K. M.

Dowód: zeznania świadka B. D. – k. 107 – 108, zeznania świadka N. D. – k. 108, zeznania świadka G. W. (1) – k. 109

Żaden z innych dotychczasowych nauczycieli matematyki w Zespole Szkół (...) w S. nie mógł objąć godzin po K. M., z uwagi na znaczne obciążenie pracą.

Dowód: zeznania świadka N. D. – k. 108, zeznania świadka G. W. – k. 109

B. D. była zatrudniona w Zespole Szkół (...) w S. w okresie od dnia 8 października 2013 r. do dnia 15 listopada 2013 r. w wymiarze pełnego etatu w zastępstwie za K. M., w okresie od dnia 10 lutego 2014 r. do dnia 30 kwietnia 2014 r. w wymiarze 5/18 etatu (3 godz. dydaktyczne i 2 godz. fakultetów) w klasach maturalnych, od dnia 4 stycznia 2016 r. do dnia 29 kwietnia 2016 r. w wymiarze 9,53/18 etatu w klasach maturalnych oraz od dnia 1 września 2016 r. do dnia 31 sierpnia 2017 r. w wymiarze 8,68/18 etatu w klasach maturalnych.

Dowód: zeznania świadka B. D. – k. 107 – 108, zestawienie zatrudnienia B. D. – k. 43, świadectwa pracy B. D. – k. 44, 45, 46, umowa o pracę na czas określony – k. 47

Z dniem 1 września 2016 r. w Zespole Szkół (...) w S. została zatrudniona P. A. w charakterze nauczyciela matematyki i fizyki. Zatrudnienie obejmowało pełen wymiar czasu pracy. Umowa została zawarta na czas określony.

Dowód: zeznania świadka D. K. – k. 158 – 158v, zeznania świadka A. S. – k. 159v – 160

W związku z koniecznością sporządzenia arkusza organizacyjnego na rok 2016/2017 D. K. rozmawiała z R. M. na temat planowanego zatrudnienia nauczycieli w przyszłym roku szkolnym. R. M. stwierdziła, iż zatrudni B. D. w wymiarze 8 godzin do nauki klas maturalnych oraz W. P. w pozostałym wymiarze.

Dowód: zeznania świadka D. K. – k. 158 – 158v

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo w zakresie roszczenia głównego okazało się nieuzasadnione, natomiast uzasadnione okazało się roszczenie ewentualne.

Jego podstawę prawną stanowi przepis art. 189 k.p.c. Interes prawny w ustaleniu nie był kwestionowany przez pozwanego i wiąże się z niepewnością stron, co do obowiązywania stosunku pracy, który na mocy podpisanych dokumentów miał być umową na czas określony, podczas gdy powódka twierdzi, że nie było przesłanek do zawarcia takiej właśnie umowy.

Kwestię zatrudniania nauczycieli w placówkach oświatowych reguluje ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t. j. Dz. U. z 2017 poz. 1189), zwana dalej Kartą Nauczyciela.

W przypadku nauczycieli posiadających stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego – tak jak powódka – zatrudnienie następuje na podstawie mianowania, lecz nie w każdym przypadku, lecz jedynie wówczas, gdy zostaną spełnione warunki wymienione w art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela. Wśród nich znajduje się ten wskazany w art. 10 ust. 5 pkt 6: stosunek pracy z nauczycielem mianowanym i z nauczycielem dyplomowanym nawiązuje się na podstawie mianowania, jeżeli istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. W przypadku braku warunków do zatrudnienia nauczyciela, o których mowa w ust. 5 pkt 6, stosunek pracy z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze, z zastrzeżeniem ust. 7 (art. 10 ust. 6). Zaś 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 (art. 10 ust. 7).

Powódka w niniejszym procesie domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy nią, a pozwanym zawartego w dniu 4 stycznia 2016 r. zawartego na podstawie mianowania, ewentualnie ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

W odpowiedzi pozwany wskazywał, iż zawarcie z powódką umowy o pracę na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy było prawidłowe i wynikało z wypełnienia przesłanek zawartych w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela.

W pierwszej kolejności należało zatem rozważyć czy zatrudnienie powódki na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy wypełniało przesłanki wskazane w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Ustalenie takie warunkuje bowiem w dalszej kolejności uznanie zasadności roszczeń powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie mianowania bądź umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd miał na uwadze trafne orzeczenie Sądu Najwyższego, który stwierdził, że warunki zatrudnienia nauczyciela mianowanego, o których mowa w art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela, należy rozumieć jako leżące zarówno po stronie nauczyciela, jak i szkoły. Chodzi o możliwość podjęcia pracy przez nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć i na czas nieokreślony z uwagi na jego indywidualną sytuację (zawodową, zdrowotną itp.), a także możliwościami zapewnienia nauczycielowi przez szkołę pełnego wymiaru zajęć na czas nieokreślony w związku z planem nauczania, obiektywnymi potrzebami i stanem zatrudnienia. Zatrudnienia nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy jest to konieczne w świetle przesłanek wynikających z art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Taka wyjątkowa podstawa zatrudnienia nie może być zależna od uznania pracodawcy. Byłoby to sprzeczne z gwarancyjnym charakterem norm prawnych regulujących stosunek pracy nauczyciela mianowanego. Przepis ten, jako regulujący wyjątek należy wyklądać ściśle (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r., I PK 69/09, L.). Sąd orzekający podziela ten pogląd i przyjmuje go jako własny.

W przypadku braku podstaw do zatrudnienia nauczyciela na czas określony, przewidzianych w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, dojdzie z mocy prawa bądź do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony, bądź do przekształcenia w stosunek pracy z mianowania.

W art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela ustawodawca wskazał, iż zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy zaistnieje potrzeba zastępstwa nieobecnego nauczyciela lub w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania.

Pojęcie zastępstwa za nieobecnego nauczyciela należy rozumieć w ocenie Sądu w taki sposób, jaki wynika z treści art. 25¹ § 4 pkt 1 kodeksu pracy. Zatem aby w ogóle mówić o potrzebie zastępstwa nieobecnego nauczyciela, nauczyciel ten musi być zatrudniony w danej placówce oświatowej oraz być nieobecny w pracy przed dłuższy okres, co z kolei wiąże się z niezdolnością do pracy, korzystaniem z uprawnień rodzicielskich, przebywaniem na urlopie dla poratowania zdrowia lub na urlopie bezpłatnym.

Należy zauważyć, iż w przedmiotowym stanie faktycznie nie zaistniała potrzeba zastępstwa nieobecnego nauczyciela, ponieważ K. M. nie uzyskawszy zgody pozwanego na korzystanie z urlopu bezpłatnego, zdecydował się rozwiązać stosunek pracy za porozumieniem stron z dniem 31 grudnia 2015 r., a zatem w dacie zawarcia umowy o pracę z powódką (4 stycznia 2016 r.) w Zespole Szkół (...) w S. nie było nauczyciela matematyki, którego należało zastąpić. Dyrektor pozwanej placówki z chwilą, gdy odmówiła K. M. udzielenia urlopu bezpłatnego, sama pozbawiła się możliwości powołania się na przesłankę „zastępstwa za nieobecnego nauczyciela”.

Natomiast przesłankę „potrzeby wynikającej z organizacji nauczania” należy odnosić do zasad funkcjonowania szkoły, a więc liczby klas (grup), rodzaju przedmiotów, liczby godzin lekcyjnych, liczby etatów, czasu nauczania

poszczególnych przedmiotów, zmienowości 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. Jeżeli istnieje tego rodzaju potrzeba, która wprost rzutuje na potrzebę zatrudnienia nauczyciela na czas określony, to znajduje zastosowanie cytowany art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela.

Mając na uwadze ustalony stan faktyczny należy zauważyć, iż żadne z wymienionych wyżej czynników nie występowały w dacie zawarcia umowy o pracę z powódką. Potrzeba przybrania bardziej doświadczonego nauczyciela matematyki klas maturalnych, dodatkowo już poprzednio sprawdzonego przez pozwaną Zespół Szkół (B. D.), który zadeklarował pracę jedynie na części etatu, uzasadniała zatrudnienie powódki w niepełnym wymiarze czasu pracy, ale nie miała żadnego przełożenia na zawarcie umowy na czas określony.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego niezbieżnie wynika, że brak było przesłanek do zawarcia z W. P. umowy o pracę na czas określony. Strona pozwana nie wykazała, aby miały miejsce jakiegokolwiek przesłanki opisane w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela związane z zastosowaniem formy zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę na czas określony. Zastosowanie takiej podstawy zatrudnienia nie wynikało z potrzeby zastępstwa, ani tym bardziej z potrzeby organizacji nauczania. Najwyraźniej pozwana szkoła postanowiła wykorzystać przepis art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela do zatrudnienia powódki na próbę, co jednak jest niedozwoloną formą zatrudnienia nauczyciela mianowanego.

Jednakże stwierdzenie, że brak było przesłanek do zawarcia z powódką stosunku pracy na czas określony nie prowadzi jeszcze do uznania, że stosunek pracy nawiązał się na podstawie mianowania.

Zgodnie z art. 10 Karty Nauczyciela stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się na podstawie mianowania albo umowy o pracę. Przy czym stosunek pracy z nauczycielem mianowanym i z nauczycielem dyplomowanym nawiązuje się na podstawie mianowania, jeżeli istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony (art. 10 ust. 5), a w przypadku braku warunków do zatrudnienia nauczyciela, o których mowa powyżej stosunek pracy z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze (art. 10 ust. 6). W wyroku z dnia 13 listopada 2004 r. (I PK 77/14) Sąd Najwyższy orzekł, że: nauczyciel mianowany i zatrudniająca go szkoła mogą pozostawać w stosunku pracy na podstawie mianowania co do zasady w pełnym wymiarze zajęć (art. 10 ust. 5 pkt 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela) lub wyjątkowo w niepełnym wymiarze zajęć (art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela), albo na podstawie umowy o pracę w wymiarze niższym niż pełny wymiar zatrudnienia (wtedy bez istnienia przesłanek z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela). Gdy istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela mianowanego w pełnym wymiarze zajęć (czyli nie zachodzą okoliczności przewidziane w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela), strony stosunku pracy - czyli nauczyciel mianowany i szkoła - nie są uprawnione do dowolnego ograniczenia wymiaru zatrudnienia bez zmiany podstawy nawiązania stosunku pracy. Mogą zdecydować się na ograniczenie wymiaru zatrudnienia, jednak wówczas zmienić podstawę zatrudnienia z mianowania na umowę o pracę.

O ile więc w analizowanym przypadku strony nie były uprawnione do zawarcia umowy o pracę na czas określony (art. 10 ust. 7), to mogły jednak zawrzeć umowę o pracę na czas nieokreślony, w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 10 ust. 6).

Bezsporne jest to, iż W. P. posiada stopień zawodowy nauczyciela mianowanego, jak również to, iż spełnia przesłanki określone w art. 10 ust. 5 pkt 1 – 5 Karty Nauczyciela.

Analizując zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd orzekający uznał, iż w Zespole Szkół (...) w S. nie było natomiast warunków do zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć. Co prawda K. M., na którego miejsce została zatrudniona powódka, pracował w pełnym wymiarze czasu pracy. K. M. uczył jednak zarówno klasy pierwsze, drugie, trzecie jak i maturalne (czwarte). Pozwany Zespół Szkół, dążąc do jak najlepszego przygotowania uczniów klas czwartych do matury z matematyki, zatrudnił od dnia 4 stycznia 2016 r. B. D. w wymiarze 9,53/18 etatu. Jak zgodnie zeznali świadkowie K. M., N. D. oraz G. W. (1), B. D. wyróżniała się długoletnim doświadczeniem pedagogicznym oraz znajomością zasad egzaminu maturalnego, co gwarantowało wysoki poziom przygotowania uczniów do matury.

Istotne było również to, iż B. D. już w latach wcześniejszych była czasowo zatrudniona w pozwanym Zespole w charakterze nauczyciela matematyki klas maturalnych, a w 2013 r. została zatrudniona na okres półtora miesiąca w zastępstwie za K. M. ucząc te klasy które w 2016 r. miały przystąpić do egzaminu dojrzałości. B. D. przejęła dwie klasy maturalne, które uczył K. M.. Zatem z uwagi na uzasadnione potrzebami szkoły zatrudnienie B. D. w niepełnym wymiarze czasu pracy, brak było możliwości do zatrudnienia W. P. na podstawie mianowania, gdyż w styczniu 2016 r. pozwany Zespół Szkół dysponował jedynie jednym pełnym wolnym etatem dla nauczyciela matematyki.

Sąd pragnie również z mocą podkreślić, iż to na stronie pozwanej spoczywał ciężar dowodu w rozumieniu art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., iż występowały przesłanki do nawiązania z powódką stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony. Strona pozwana nie udowodniła takich przesłanek.

Uznać zatem należało, że w wyniku braku podstaw do zatrudnienia W. P. na czas określony, przewidzianych w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela oraz braku możliwości zatrudnienia na podstawie mianowania doszło z mocy prawa do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych w aktach sprawy dokumentach, także tych, zgromadzonych w aktach osobowych powódki. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów w całości stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Strony ponadto nie kwestionowały treści, ani prawdziwości złożonych dokumentów.

Ustając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach świadków K. M., B. D., N. D., G. W. (2), D. K. oraz A. S.. Sąd dał wiarę ich zeznaniom, ponieważ są one zrozumiałe, logiczne i korespondują ze sobą wzajemnie oraz ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w konsekwencji czego zeznania świadków należy ocenić jako miarodajne i pozwalające na poczynienie na ich podstawie w pełni wyczerpujących ustaleń faktycznych. Sąd nadto uwzględnił w całości zeznania powódki W. P. jako korespondujące z pozostałym materiałem dowodowym.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd w punkcie I. wyroku oddalił powództwo główne, dotyczące ustalenia istnienia stosunku pracy z mianowania.

W punkcie II wyroku Sąd ustalił, że pomiędzy powódką W. P. a pozwanym Zespołem Szkół (...) w S. istnieje od dnia 4 stycznia 2016 r. stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w wymiarze 13/18 czasu pracy (po uśrednieniu).

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o przepis art. 100 § k.p.c. zgodnie z którym w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Jako, że Sąd oddalił powództwo główne, przy jednoczesnym uwzględnieniu powództwa ewentualnego, zniesiono koszty procesu między stronami, o czym orzeczono w pkt III wyroku.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

29.01.2018