

Sygn. akt IV P 63/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 września 2016 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	Sonia Klonowska, Tadeusz Dymnicki
Protokolant:	maszynistka Paulina Barwińska

po rozpoznaniu w dniu 15 września 2016 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko Zespołowi Szkół w P.

o ustanie stosunku pracy i uznanie za bezskuteczne umowy o pracę

1. oddała powództwo,
2. nie obciąża powódki M. K. kosztami procesu.

Sygn. akt IV P 63/16

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powódki M. K. wniosła przeciwko Zespołowi Szkół w P. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i nałożenie obowiązku dalszego zatrudniania powódki do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy, w przypadku upływu okresu wypowiedzenia przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powódki podniósł, że powódkę ze stroną pozwaną łączy szereg umów o pracę na czas określony zawieranych bez przerw w zatrudnieniu od 24.08.2011r. Powódka początkowo była zatrudniona jako nauczyciel stażysta a w dniu 24.08.2012 r. otrzymała stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego. W dniu 3.06.2016 r. powódka dowiedziała się, że arkusz organizacyjny szkoły na rok szkolny 2016/2017 został zatwierdzony w dniu 30.05.2016 r., i że nie ujęto w nim powódki do dalszego zatrudnienia. Powódka jako nauczyciel kontraktowy powinna być zatrudniona na czas nieokreślony. Nie ujęcie powódki w arkuszu organizacyjnym do dalszego zatrudnienia jest jednoznaczne z dokonaniem wypowiedzenia umowy o pracę. Tryb rozwiązania powódką umowy o pracę nie znajduje żadnego uzasadnienia a zawieranie umów o pracę na czas określony nie wynikało z organizacji pracy szkoły ani zajęć lekcyjnych.

Pełnomocnik strony pozwanej w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu wskazując, że zawieranie z powódką umów o pracę na czas określony uzasadnione było każdorazowo potrzebami wynikającymi z organizacji nauczania. Od roku szkolnego 2015/2016 w ramach Zespołu szkół nie ma

już oddziałów przedszkolnych, co skutkowało koniecznością redukcji zatrudnienia. Aktualnie powstaje tylko jedna ośmioosobowa klasa pierwsza mimo, iż planowano powstanie dwóch klas pierwszych. Zmiany w prawie oświatowym oraz postępujący niż demograficzny wprowadziły niepewność w zakresie funkcjonowania placówki. W 2015 r. ponownie zmienione zostały zasady odnoszące się do obowiązku szkolnego. Doprowadziło to do destabilizacji w zakresie zatrudnienia pracowników nauczania wczesnoszkolnego, które należało dostosować do liczby klas/oddziałów nieustannie się zmieniających.

Pełnomocnik powódki w toku postępowania w piśmie procesowym z 26. 08.2016 r. podtrzymał powództwo i jednocześnie wniósł o ustalenie, iż strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony.

Pełnomocnik strony pozwanej na rozprawie w dniu 15.09.2016 r. wskazała, iż roszczenia zgłoszone przez pełnomocnika powódki są sprzeczne a powództwo o ustalenie nie jest sprecyzowane.

Pełnomocnik powódki wskazał, iż powództwo o ustalenie jest powództwem ewentualnym i że wnosi o ustalenie, że powódkę od roku szkolnego 2012/2013 łączy stosunek pracy na czas nieokreślony.

Sąd ustalił co następuje:

Powódka M. K., 10.07.2011 r. ukończyła w (...) Wyższej Szkole (...) w C. wyższe studia licencjackie niestacjonarne z zakresu pedagogiki wczesnoszkolnej i przedszkolnej i została zatrudniona w pozwanym Zespole Szkół w P. na czas określony od 1.09.2011 r. do 31.08.2012 r. na stanowisku nauczyciela stażysty na podstawie art. 10 ust. 4 i 7 Karty Nauczyciela.

(dowód: akta osobowe cz. B k. B-2, cz. A k. A-2).

W dniu 24.08.2012 r. nadano powódce stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego.

(dowód: akta osobowe cz. B k. B-6).

W dniu 27.08.2012 r. zawarto z powódką umowę o pracę na czas określony od 1.09.2012 r. do 31.08.2013r. następnie od 1.09.2013 r. do 31.08.2014 r., od 1.09.2014 r. do 31.08.2015 r. i od 1.09.2015 r. do 31.08.2016 r. na podstawie art. 10 ust. 4 i 7 Karty Nauczyciela.

(dowód: akta osobowe cz. B k. B-7, k. B-13, k.B-17 i k.B-18).

Powódka 25.04.2014 r. ukończyła studia wyższe magisterskie uzupełniające niestacjonarne w Wyższej Szkole (...) w W. na kierunku pedagogika w specjalności wczesnoszkolna edukacja zintegrowana z logopedią.

(dowód: akta osobowe cz. B k. A-16).

Powódka w roku szkolnym 2011/2012 i w roku szkolnym 2012/2013 miała 22 godziny w wymiarze obowiązkowym nauczania przedszkolnego i 4 godziny ponadwymiarowe. W roku szkolnym 2013/2014 i 2014/2015 25 godzin w wymiarze obowiązkowym i 1 godzinę ponadwymiarową a w roku szkolnym 2015/2016 18 godzin w wymiarze obowiązkowym klasy pierwszej. W arkuszu organizacyjnym pozwanego zespołu szkół na rok szkolny 2016/2017 nie przewidziano etatu dla powódki.

(dowód: arkusze organizacyjne pozwanego zespołu szkół na lata 2011/2012, 2012/2013, (...), (...), (...) i (...)).

W roku szkolnym 2011/2012 w pozwanym zespole szkół utworzono po raz pierwszy jedną klasę zerową i trzy oddziały klasy pierwszej, po dwa klasy drugiej i trzeciej łączna ilość uczniów w szkole poddawowej wynosiła 293, w roku 2012/2013 dwa oddziały klasy zerowej, trzy oddziały klasy pierwszej i drugiej i dwa oddziały klasy trzeciej, łączna ilość uczniów 266. W następnym roku szkolnym 2013/2014 utworzono dwa oddziały klasy zerowej, trzy oddziały klasy pierwszej, dwa klasy drugiej i trzy klasy trzeciej a liczba uczniów w klasach od 0 do VI wynosiła 342. W roku 2014/2015 utworzono jedną klasę zerową, trzy oddziały klasy pierwszej i drugiej oraz dwa oddziały trzeciej a ilość uczniów w szkole

podstawowej wynosiła 345. W roku szkolnym 2015/2016 w pozwanym zespole szkół nie utworzono żadnego oddziału klasy zerowej utworzono po trzy oddziały w klasach I-III a liczba uczniów wynosiła 329. W roku szkolnym 2016/2017 ponownie nie utworzono klasy zerowej a powstała tylko jedna klasa pierwsza z ośmioma uczniami i po trzy oddziały klasy drugiej i trzeciej a liczba uczniów w szkole podstawowej spadła do 290.

(dowód: arkusze organizacyjne pozwanego zespołu szkół na lata 2011/2012, 2012/2013, (...), (...), (...) i (...) zeznania świadków k.39-41, P. M. od 00:21:48 do 00:25:58, K.T. od 01:03:16 do 01:17:20).

W pozwanym zespole szkół w latach 2012 -2016 zmieniała się organizacja nauczania z uwagi na zmienną ilość oddziałów szkolnych i uczniów, zmiany w szkolnictwie z objęciem pięciolatków obowiązkiem przedszkolnym klasie zerowej i możliwością uczęszczania sześciolatków do klasy pierwszej a następnie wprowadzeniem obowiązku szkolnego sześciolatków oraz występowała niepewność ilości oddziałów szkolnych i ilości uczniów oraz powstania oddziałów w kolejnych latach szkolnych, następowała redukcja ilości nauczycieli a nowi pracownicy do nauczania klas zerowych byli zatrudniani na czas określony.

(dowód: zeznania świadków k.39-41, P. M. od 00:21:48 do 01:02:40, K.T. od 01:03:16 do 01:21:50).

W roku szkolnym 2015/2016 trzech nauczycieli pozwanego w tym dwóch mianowanych i jeden kontraktowy przed egzaminem na nauczyciela mianowanego i z uprawnieniami logopedy oddało trzy oddziały klasy trzeciej a powstał w roku szkolnym 2016/2017 tylko jeden oddział klasy pierwszej. Jeden nauczyciel mianowany otrzymał klasę pierwszą, drugi mianowany nauczyciel przejął klasę po powódce a trzeci otrzymał godziny zajęć logopedycznych i etat uzupełnia w przedszkolu.

(bezsporne).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie łącząca strony umowa o pracę na czas określony zawarta między stronami 31 sierpnia 2015 r. ustała z upływem czasu na jaki była zawarta, to jest z dniem 31.08.2016 r.

W przedmiotowej sprawie bezsporne było, iż pracodawca powódki nie złożył jej oświadczenia woli o wypowiedzeniu łączącej strony umowy o pracę na czas określony a umowa o pracę wygasła z upływem terminu na jaki została zawarta.

W przypadku wygaśnięcia umowy o pracę na czas określony nie przysługuje roszczenie uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, czy o przywrócenie do pracy ani o odszkodowanie za utracone zarobki.

Zatem roszczenie powódki zgłoszone przez profesjonalnego pełnomocnika o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę czy przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, w przypadku wygaśnięcia terminowej umowy o pracę, nie wynika z przepisów kodeksu pracy i jako niezasadne należało oddalić.

W zakresie zgłoszonego w toku postępowania powództwa ewentualnego o ustalenie, należy zgodzić się z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, iż uzależnienie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony (art. 189 k.p.c.), od interesu prawnego należy pojmować elastycznie, z uwzględnieniem celowościowej wykładni pojęcia interesu prawnego, konkretnych okoliczności danej sprawy, i od tego, czy w drodze ewentualnego, dalej idącego powództwa o świadczenie strona może uzyskać pełną ochronę swoich praw (vide: wyrok. SN z 4.04.2014 I PK 234/13).

Powództwo o ustalenie stosunku prawnego lub prawa (art. 189 k.p.c.), może być uwzględnione wtedy, gdy spełnione są dwie przesłanki merytoryczne: interes prawny oraz wykazanie prawdziwości twierdzeń powoda o tym, że dany stosunek prawny lub prawo rzeczywiście istnieje.

Stosownie do treści przepisu art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem ust. 7.

Z kolei ust. 7 art. 10 Karty Nauczyciela 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.

W Karcie Nauczyciela przewidziano więc możliwość zatrudnienia nauczyciela kontraktowego, czy też mianowanego a nawet dyplomowanego na czas określony z przyczyn wynikających z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela.

Nawiązanie z nauczycielem stosunku pracy na czas określony może nastąpić wyłącznie w wypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela.

W wyroku z 9 lipca 2015 r. (I PK 241/14), Sąd Najwyższy wyjaśnił, że 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. 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.

Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego Izby Pracy, (...) i Spraw Publicznych wyrażony w wyroku z 4 września 2007 r. (I PK 104/07), iż potrzeby wynikające z organizacji nauczania, uzasadniające zatrudnienie nauczyciela na czas określony, mogą być spowodowane szczególnym charakterem prowadzonej działalności przez szkołę, w której występuje niepewność co do czasu prowadzenia określonej działalności, liczby uczniów, uzyskania zgody podmiotów zewnętrznych itp.

Zganie z podzielanym przez sąd postanowieniem Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 3 lutego 2014 r. (I PK 237/13), przepis art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) bynajmniej nie wymaga od pracodawcy, aby przy zawieraniu z nauczycielem terminowej umowy o pracę wyjaśniał pracownikowi, jakie konkretne przesłanki ("potrzeby wynikające z organizacji nauczania") zadecydowały o konieczności nawiązania z nauczycielem umownego stosunku pracy na czas określony, zamiast na czas nieokreślony. W tym kontekście regulacja prawna jest jasna i oczywista.

W rozpoznawanej sprawie bezsporne było, iż w chwili zawierania z powódką umowy o pracę na czas określony w roku szkolnym 2011/2012 z uwagi na objęcie pięcioletnią obowiązkami przedszkolnym oraz braku możliwości przyjęcia wszystkich dzieci w przedszkolach w Gminie P. w pozwanym zespole szkół utworzono po raz pierwszy tzw. zerówkę czyli oddział przedszkolny.

Powódka po odbyciu rocznego stażu i uzyskaniu stopnia nauczyciela kontraktowego była zatrudniana od roku szkolnego 2012/2013 do roku szkolnego 2015/2016 na podstawie umów o pracę na czas określony jednego roku szkolnego na podstawie art. 10 ust. 4 i 7 Karty Nauczyciela.

Z niekwestionowanych wyjaśnień pozwanego wynika, że z uwagi na oddanie w roku szkolnym 2015/2016 przez trzech nauczycieli pozwanego, w tym dwóch mianowanych i jednego kontraktowego przed egzaminem na nauczyciela mianowanego i z uprawnieniami logopedy, trzech oddziałów klasy trzeciej a utworzenie w roku szkolnym 2016/2017 tylko jednego oddziału klasy pierwszej oraz powierzenie jednemu nauczycielowi mianowanemu klasy pierwszej, drugiemu mianowanemu nauczycielowi klasy po powódce a trzeciemu godzin zajęć logopedycznych z uzupełnianiem etatu w przedszkolu, nie było możliwości przydzielenia powódce godzin w projekcie arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017 i zawarcia kolejnej umowy o pracę z powódką.

Z logicznych jasnych i korelujących a przez to wiarygodnych zeznań świadków, P. M. i K. T. znajdujących potwierdzenie w arkuszach organizacyjnych pozwanego zespołu szkół za lata 2011-2016 jednoznacznie wynika, iż zmieniała się organizacja nauczania z uwagi na zmienną ilość oddziałów szkolnych i uczniów oraz prowadzenie tylko przez okres od roku szkolnego 2011/2012 do roku szkolnego 2014/2015 oddziałów zerowych.

Zdaniem sądu pozwany zespół szkół powyższymi dowodami oraz arkuszem organizacyjnym na rok szkolny 2016/2017 wykazał, iż istniała niepewność w poszczególnych latach szkolnych począwszy od roku 2011/2012 co do ilości oddziałów i uczniów w szczególności w nauczaniu wczesnoszkolnym oraz w oddziałach przedszkolnych, które tworzono w pozwanym zespole szkół w sytuacji braku miejsc w przedszkolu i w uzgodnieniu z organem prowadzącym tj. gminą. Również prowadzenie przez pozwaną szkołę zajęć logopedycznych, które są zajęciami dodatkowymi, warunkowane jest posiadaniem przez szkołę środków finansowych gwarantowanych przez organ prowadzący.

W ocenie sądu na powyższą niepewność miała wpływ nie tylko powszechnie znana sytuacja demograficzna w kraju, ale też zawirowania w systemie oświaty co do wieku początkowego obowiązku przedszkolnego i szkolnego dzieci i ostatecznie zniesienie obowiązku szkolnego sześciolatków.

Zgodnie z ustawą o systemie oświaty, od roku szkolnego 2016/2017 obowiązkiem szkolnym będą objęte dzieci od 7 roku życia. Dziecko 6-letnie będzie miało prawo do rozpoczęcia nauki w pierwszej klasie szkoły podstawowej o ile korzystało z wychowania przedszkolnego w roku szkolnym poprzedzającym rok szkolny, w którym ma rozpocząć naukę w szkole. Jeśli dziecko 6-letnie nie uczęszczało do przedszkola, rodzice również będą mogli zapisać je do pierwszej klasy. W takim przypadku niezbędna jednak będzie opinia z poradni psychologiczno – pedagogicznej o możliwości rozpoczęcia nauki w szkole podstawowej.

Nowelizacja ustawy o systemie oświaty zniosła od 1 września 2016 roku obowiązek szkolny dla sześciolatków i przedszkolny dla pięciolatków.

Sąd w całości zgadza się ze stanowiskiem Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych zaprezentowanym w wyroku z 14 czerwca 2016 r. (II PK 142/1, iż przy ocenie zasadności zastosowania art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 191 ze zm.) na pewno doniosłe znaczenie będzie miało to, czy w istocie istniała niepewność co do corocznego (permanentnego) tworzenia oddziałów przedszkolnych w szkole. Innymi słowy, jeśli oddziały przedszkolne nie stanowiły stałej, obligatoryjnej struktury organizacyjnej szkoły, a ich powołanie zależało od podejmowanej co roku decyzji organu prowadzącego, podyktowanej naboorem do tych oddziałów, od czego zależało zapewnienie środków finansowych na ich funkcjonowanie, to świadczyłoby to o szczególnych potrzebach wynikających z organizacji nauczania w rozumieniu art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, uzasadniających zatrudnienie nauczyciela mianowanego na czas określony.

Zatem na dzień zawierania umowy o pracę na czas określony z powódką, istniały usprawiedliwione okoliczności przewidziane w przepisie art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela do zawarcia umowy terminowej. Należy stwierdzić, że zatrudnienie powódki na czas określony nie naruszało normy art. 10 ust. 4 i 7 Karty Nauczyciela. Nie można więc

przyjąć, by zawarcie z powódką umowy na czas określony do 31.09.2016. w istocie powodowało nawiązanie z nią stosunku pracy na czas nieokreślony.

Z przepisów Karty Nauczyciela nie wynika automatyczne przekształcenie stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony w umowę na czas nieokreślony po uzyskaniu stopnia awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego czy mianowanego (por.: wyrok SN Izba Pracy z 24.07.2013 I PK 7/13).

Mając na uwadze powyższe rozważania należało powództwo oddalić w całości.

O kosztach procesu orzeczono stosownie do art. 102 k.p.c. mając na uwadze okoliczność utraty pracy przez powódkę i tym samym okresowego pogorszenia się sytuacji materialnej jej rodziny.