

Sygn. akt IV P 88/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 sierpnia 2014r.

Sąd Rejonowy w Kłodzku – Sąd Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Andrzej Józefowski

Ławnicy Ludwik Nesterowski, Józef Plichta

Protokolant Małgorzata Sypek

po rozpoznaniu w dniu 29 sierpnia 2014 r. **w** Kłodzku

sprawy z powództwa K. K. (1)

przeciwko Zespołowi Szkół w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania

I. ustala, że pomiędzy powodem K. K. (1) a stroną pozwaną Z. S. w W. istnieje stosunek pracy na podstawie mianowania od dnia 1 września 2010r.;

II. w pozostałej części powództwo oddala.

Sygn. akt IV P 88/14

UZASADNIENIE

Powód K. K. (1) domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania, począwszy od dnia 9.02.2009 r. pomiędzy powodem, a pozwanym - Z. S. w W..

Ewentualnie powód wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania, począwszy od dnia 1.09.2010 r. pomiędzy powodem, a pozwanym - Z. S. w W.;

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że uzyskał w dniu 15 listopada 2000 r. stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Strona pozwana zawarła z powodem w dniu 9 lutego 2009 r. umowę o pracę na czas określony od dnia 9.02.2009 r. do 31.08.2010 r. Na podstawie tej umowy powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym nie była to umowa na zastępstwo. W treści umowy pozwany nie powołał się na żadną potrzebę wynikającą z organizacji nauczania, uzasadniającą odstępstwo od zasady zatrudniania nauczycieli mianowanych na podstawie mianowania, wynikającej z art. 10 ust. 5 KN (dalej jako: Karta nauczyciela).

Nadto pozwany nigdy, czy to ustnie, czy pisemnie, nie wskazał powodowi potrzeby wynikającej z organizacji nauczania, która uzasadniałaby zatrudnienie w inny sposób, niż wskazany w art. 10 ust. 5 Karty nauczyciela.

Następnie, w dniu 1 września 2010 r., pozwany zawarł z powodem kolejną umowę o pracę na czas określony od 1.09.2010 r. do 31.08.2014 r. w pełnym wymiarze godzin i nie na zastępstwo. Podobnie jak w przypadku zawarcia poprzedniej umowy, pozwany nie przedstawił w momencie jej zawierania, ani ustnie, ani pisemnie, żadnej potrzeby wynikającej z organizacji nauczania, uzasadniającej odstępstwo od zasady zatrudniania nauczycieli mianowanych na podstawie mianowania, wynikającej z art. 10 ust. 5 Karty nauczyciela. Już sam fakt zawarcia kolejnej umowy,

w dodatku na relatywnie długi jak na umowę na czas określony okres czasu, jest dowodem na to, że w momencie nawiązywania stosunku pracy pomiędzy powodem a pozwanym nie występowały potrzeby wynikające z organizacji nauczania uzasadniające zatrudnianie nauczyciela mianowanego niezgodnie z art. 10 ust. 5 Karty nauczyciela.

Pozwany decydował się na zawieranie takich umów w celu obejścia przepisów Karty Nauczyciela dotyczących nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania.

Powód podniósł, że godził się na zawieranie takich umów z dwóch powodów. Po pierwsze działał w warunkach przymusu ekonomicznego: w momencie zawierania obu umów miał na utrzymaniu syna i córkę, którzy z powodu studiowania w trybie dziennym nie pracowali, generowali natomiast podwyższone koszty utrzymania związane ze studiami poza miejscem zamieszkania; w momencie zawierania drugiej umowy miał na utrzymaniu studiującego syna. Po drugie znał przepisy Karty Nauczyciela i miał świadomość, że zawierając pierwszą z ww. umów, z mocy prawa nawiązał stosunek pracy z mianowania.

W dniu 5 czerwca 2012 r. powód doręczył dyrekcji Z. S. w W. pismo z dnia 4 czerwca 2012 r. zawierające prośbę o potwierdzenie, w formie aktu mianowania, łączącego go z pozwanym stosunku pracy. Na ww. pismo do dnia złożenia pozwu powód nie otrzymał żadnej odpowiedzi.

W dniu 13 lipca 2012 r. pracownica sekretariatu w Z. S. w W. przekazała powodowi kopię „Opinii prawnej w sprawie wniosku Pana K. K. o nawiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania” z dnia 9 lipca 2012 r. Ww. dokument dotyczył możliwości nawiązania z powodem stosunku pracy na podstawie mianowania w okresie wydawania tego dokumentu, a zatem dotyczył innego zagadnienia, niż wniosek o potwierdzenie w formie aktu mianowania łączącego już powoda z pozwanym stosunku pracy.

W dniu 18 marca 2014 r. powód ponownie wystąpił do Pracodawcy z pismem w przedmiotowej sprawie. Na ww. pismo do dnia złożenia pozwu również nie otrzymał żadnej odpowiedzi.

Powód podniósł, że jest przekonany o tym, że łączący go z pozwanym stosunek pracy to zatrudnienie na czas nieokreślony na podstawie mianowania, ponieważ zgodnie z art. 10 ust. 5 Karty nauczyciela stosunek pracy z nauczycielem mianowanym nawiązuje się na podstawie mianowania w przypadku, gdy łącznie spełnione zostaną wymienione w tym przepisie przesłanki. Spełnianie przez powoda przesłanek z art. 10 ust. 5 pkt. 1-5 Karty nauczyciela pozostaje bezsporne. Obie ww. umowy o pracę na czas określony, składające się w sumie na okres pięciu i pół roku nieprzerwanego zatrudnienia w wymiarze pełnego etatu, świadczą o tym, że spełniona została w analizowanym przypadku również przesłanka z art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty nauczyciela, tzn. w momencie nawiązywania z powodem stosunku pracy istniały warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Pensum w okresie, którego dotyczy pozew znacząco przekraczało podstawowe pensum nauczyciela wynoszące 18 godzin tygodniowo. W roku szkolnym 2008/09 (semestr letni), 2009/10, 2010/11, 2012/13 rokrocznie o 7 godzin nadliczbowych tygodniowo, natomiast w pozostałych latach, tj. 2011/12 oraz 2013/14 rokrocznie o 3 godziny nadliczbowe tygodniowo.

Powyzsze dowody świadczą niezbicie- zdaniem powoda, że fakt zatrudniania go w Z. S. w W. wynikał w każdym przypadku nie z powodu zastępstwa, czasowej zmiany organizacji pracy i nauczania, lecz z istniejących, autentycznych warunków do zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Taka sytuacja jest jednoznacznie kwalifikowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Wskazuję tutaj w szczególności orzeczenia: uchwała z dnia 14 czerwca 1994 r., I PZP 28/94 (OSNP 1994, nr 10, póż. 160), wyrok z dnia 9 lutego 2000 r., I PKN 517/99, OSNP 2001, nr 13, póż. 432, uchwała z dnia 27 maja 1993 r., I PZP 14/93, OSNC 1993, nr 11, póż. 189.

Należy w tym miejscu zwrócić uwagę na niewłaściwą wykładnię przepisów Karty nauczyciela, przedstawioną mi w „Opinii prawnej w sprawie wniosku Pana K. K. o nawiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania” z dnia 9 lipca 2012 r. Z ww. dokumentu wynika, że w przypadku niezastąpienia przesłanki z art. 10 ust. 5 pkt. 6 Karty nauczyciela można na podstawie art. 10 ust. 7 Karty nauczyciela zatrudnić nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony. Taki wniosek jest sprzeczny z przepisami Karty nauczyciela. W przypadku niezastąpienia

przesłanki z art. 10 ust. 5 pkt. 6 Karty nauczyciela, na podstawie art. 10 ust. 6 tej ustawy, nauczyciela mianowanego można zatrudnić jedynie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze, niemniej jednak taka sytuacja, szczególnie wobec wymiarów pensum powoda nie zachodziła. Natomiast, tak jak zostało to wskazane powyżej, żeby zatrudnić nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony musi wystąpić szczególna potrzeba wynikająca z organizacji nauczania, lub potrzeba zastępstwa nieobecnego nauczyciela.

Z. S. w W. pozostaje również w błędzie co do czasu badania występowania jednej z tych przesłanek. Wg dokumentu „Opinia prawna w sprawie wniosku Pana K. K. o nawiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania” z dnia 9 lipca 2012 r. Z. S. w W. powinien badać zaistnienie potrzeby wynikającej z organizacji nauczania w momencie rozpatrywania wniosku o potwierdzenie, w formie aktu mianowania, łączącego powoda z pracodawcą stosunku pracy. Taki wniosek stoi w sprzeczności z wykładnią przepisów Karty Nauczyciela prezentowaną w orzecznictwie Sądu Najwyższego - wystąpienie jednej z tych przesłanek należy badać w momencie nawiązywania z nauczycielem mianowanym stosunku pracy.. Odmienna wykładnia przepisów Karty nauczyciela prowadziłaby do sytuacji, w której nauczyciel mianowany nie miałby możliwości korzystania z ochrony jego pracy, jaką przewiduje ww. ustawa.

Powód zauważył, że w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2013 r., sygn. akt I PZP 3/13, Sąd Najwyższy stwierdził, że „w wypadku zawarcia z nauczycielem kontraktowym umowy o pracę na czas określony przy braku ustawowych przesłanek z art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, póź. 674 ze zm.), po wręczeniu nauczycielowi świadectwa pracy oraz odmowie dopuszczenia go do pracy wskutek błędnego uznania przez pracodawcę, że umowa o pracę rozwiązała się z upływem czasu, na jaki była zawarta, nauczyciel może żądać ustalenia istnienia stosunku pracy (art. 189 k.p.c.)”

Zdaniem powoda jego sytuacja, jako nauczyciela mianowanego, jest analogiczna, w związku z czym powód jest przekonany, że pomimo upływu czasu na jaki w mniemaniu pozwanego została zawarta umowa 9 lutego 2009 r., nadal przysługuje mu prawo do żądania ustalenia treści nawiązanego na podstawie tamtej umowy stosunku pracy. Jednak na wypadek nieuwzględnienia powództwa w tym zakresie, z daleko idącej ostrożności procesowej powód złożył wniosek zawarty w pkt. 2 pozwu. Umowa z dnia 1 09.2010 r. również została zawarta pomimo braku potrzeby wynikającej z organizacji nauczania, która uzasadniałaby zatrudnienie powoda w inny sposób, niż wskazany w art. 10 ust. 5 Karty nauczyciela. Ponadto ta umowa nie została zawarta na zastępstwo, czy na niepełny wymiar godzin. Już sam okres trwania tej umowy (4 lata) jest sprzeczny z ideą umowy o pracę na czas określony, jako umowy zawieranej na względnie krótki okres czasu. W związku z powyższym powód uważa, że również zawarcie tej umowy skutkowało nawiązaniem stosunku pracy z mianowania.

Powód odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2013 r., sygn. akt I PZP 3/13, zgodnie z którym - Po pierwsze należy rozstrzygnąć o skutkach naruszenia przepisu art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Wynika z niego jednoznacznie, że zasadą jest zatrudnianie nauczycieli, w tym także kontraktowych i mianowanych, na podstawie umów na czas nieokreślony. Przepis ten przewiduje wyjątek od tej zasady polegający na możliwości zawarcia umowy na czas określony w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego 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 umową taką należy traktować jako zawartą na czas nieokreślony (tak. J. Strusińska-Żukowska: Stosunek pracy nauczyciela, Prawo Pracy 2003, nr 10, s. 5). Pogląd powyższy znajduje także swoje uzasadnienie w stanowisku Sądu Najwyższego. W uchwale z dnia 14 czerwca 1994 r., I PZP 28/94 (OSNP 1994, nr 10, póź. 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, póź. 432, uchwała z dnia 27 maja 1993 r., I PZP 14/93, OSNC 1993, nr 11, póź. 189). Poglądy te zachowują aktualność także w obecnym stanie prawnym. Należy w tym miejscu jedynie zauważyć, gdyż problem ten nie występuje w pytaniu prawnym (Sąd pyta bowiem o nauczyciela kontraktowego), że zawarcie umowy o pracę na czas określony z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym, przy jednoczesnym braku spełnienia przesłanek wynikających z przepisu art. 10 ust. 7 Karty

Nauczyciela, takie postanowienia umowne zostaną zastąpione (art. 18 § 2 k.p. w związku z art. 91c Karty) przez unormowania prawa pracy. Zgodnie z jednolitymi poglądami doktryny prawa pracy w takiej sytuacji należy przyjąć, że doszło do nawiązania stosunku pracy z mianowania (tak J. Strusińska - Żukowska: Stosunek pracy..., s. 6, A. Barański, M. Szymańska, J. Rozwadowska - Skrzeczyńska, Ustawa Karta Nauczyciela. Komentarz, Warszawa 2007, s. 138-1B9, K. Stapiński: Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy, Warszawa 2011, s. 228, J. Strusińska - Żukowska: Stan nieczynny i ustanie nauczycielskiego stosunku pracy, Prawo Pracy 2004, nr 12, s. 4). W każdym razie należy stwierdzić, że Sądy obu instancji trafnie przyjęły o przekształceniu terminowego stosunku pracy w stosunek pracy o charakterze bezterminowym.

Dodatkowo powód podniósł, że w toku zawierania przez pozwanego ww. umów o pracę doszło do naruszenia art. 34b w zw. z art. 39 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty. Zawarcie obu ww. umów o pracę na czas określony zostało poprzedzone zgodą na zatrudnienie wyrażoną poprzez zarządzenie wójta gminy K.. Zgodnie z art. 34b ww. ustawy organ prowadzący szkołę lub placówkę, a w zakresie działalności dydaktyczno wychowawczej i opiekuńczej również organ sprawujący nadzór pedagogiczny, mogą ingerować w działalność szkoły lub placówki wyłącznie w zakresie i na zasadach określonych w ustawie. W aktualnie obowiązujących przepisach prawa nie ma ustawowego upoważnienia w zakresie zatrudniania nauczycieli dla organu prowadzącego. Na podstawie art. 39 ust. 3 pkt 1 ww. ustawy dyrektor szkoły decyduje w sprawach zatrudniania i zwalniania nauczycieli oraz innych pracowników szkoły lub placówki. Doszło tutaj zatem do uszczuplenia ustawowych kompetencji dyrektora szkoły. Takie stanowisko jest również jednolicie wyrażane w orzecznictwie: wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu z dnia 24 września 2008 r. IV SA/Po 115/08, wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Rzeszowie z dnia 20 grudnia 2012 r. II SA/Rz 1145/12.

Powód wskazał, że posiada interes prawny w ustaleniu, że między nim a pozwanym doszło do zawarcia umowy o pracę na podstawie mianowania, ponieważ wiąże się z tym stabilizacja zatrudnienia wynikająca z zatrudnienia na czas nieokreślony

Strona pozwana Z.w W. wniosła o oddalenie powództwa zarzucając, że powód przebywa na emeryturze od lipca 2007r. W dniu 9 lutego 2010r. powód zawarł z G. P. w W. umowę o pracę na czas określony do 31 sierpnia 2010r. i później od 01 września 2010 r. do dnia 31 grudnia 2014r.

Z treści zarówno pierwszej, jak i drugiej umowy o pracę wynika, że zostały one zawarte na podstawie art. 10 ust.7 Karty Nauczyciela. Obydwie umowy wskazywały, że powód został zatrudniony na stanowisku nauczyciela mianowanego matematyki w wymiarze pełnego etatu na czas określony. Umowy podpisały obie strony, tj. pracownik i pracodawca nie wnosząc do nich żadnych uwag. Art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela stanowi, że stosunek pracy z nauczycielem mianowanym i z nauczycielem dyplomowanym 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 lub dyscyplinarne, lub postępowanie o ubezwłasnowolnienie;
- 4) nie był karany za przestępstwo popełnione umyślnie;
- 5) posiada kwalifikacje wymagane do zajmowania danego stanowiska;
- 6) istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony.

Przesłanki w/w powinny być spełnione kumulatywnie. Pracodawca ocenia, czy w przedmiotowej sprawie zachodzi również okoliczność przewidziana w punkcie 6 - tj. czy istnieją warunki do zatrudnienia w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony.

W razie niewystąpienia łącznie wszystkich warunków do mianowania, o których mowa w art. 10 ust.5 KN nauczyciel może nie zostać zatrudniony na podstawie mianowania, mimo iż posiada on stopień awansu zawodowego jako nauczyciel mianowany. Pozostaje on zatrudniony w szkole na podstawie umowy o pracę na czas określony.

W wyroku z dnia 10 września 2004 r., I PK 431/03, Pr. Pracy 2005, nr 5, s. 35, Sąd Najwyższy stwierdził, iż "z przepisów art. 10 ust. 5 i 6 Karty Nauczyciela nie wynika automatycznie przekształcenie stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony z chwilą nadania mu stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, tym bardziej, że w świetle art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela nie jest wykluczone - przy spełnieniu wymienionych w tym przepisie przesłanek - nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym na podstawie umowy na czas określony".

Zgodnie natomiast z 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 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 ”.

Z przytoczonego przepisu wynika, że umowa o pracę na czas określony może być zawierana z nauczycielem tylko w dwóch przypadkach:

- a) w razie zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub
- b) zastępstwa nieobecnego nauczyciela.

Przepis ten jest wyjątkiem dopuszczającym zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Organizacja nauczania jest pojęciem zdefiniowanym w orzecznictwie sądowym. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 września 1997r. sygn. I PKN 226/97 (LEX nr 32682) wypowiedział się, że „pojęcie „organizacja pracy nauczyciela ”, której potrzeby mogą uzasadniać zatrudnienie na czas określony (art. W ust. 4 Karty Nauczyciela) należy odnieść do zasad funkcjonowania szkoły (liczba klas, rodzaj przedmiotów, liczba godzin lekcyjnych, liczba etatów, czas nauczania poszczególnych przedmiotów, zmienność pracy szkoły) ”.

Zatrudnienie powoda na czas określony podyktowane zostało potrzebą wynikającą z organizacji nauczania. W obydwu szkołach nie powstała przesłanka do zatrudnienia powoda na podstawie mianowania stosownie do art. 10 ust. 6 pkt 6 KN, albowiem nie istniały warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Od kilku lat liczba uczniów a tym samym oddziałów oraz liczba godzin lekcyjnych ulegała zmniejszaniu. W/w sytuacja doprowadziła do połączenia z dniem 1 września 2011r. S. P.w W. oraz G.w W. w Z. S. w W.. Tendencja spadkowa w liczbie uczniów utrzymuje się nadal. Zaczęło brakować pracy dla nauczycieli, którzy nie nabyli jeszcze uprawnień emerytalnych. Z. S. w W. rozwiązał z dniem 31 lipca 2012r. stosunek pracy z należącą do tej grupy nauczycielką matematyki z powodu likwidacji etatu.

Okoliczności te dowodzą jednoznacznie, że nie ma podstaw do stwierdzenia, iż powód jest zatrudniony przez Z. S. w W. na podstawie mianowania. Dla sprawy nie ma znaczenia fakt, że posiada on stopień awansu zawodowego w formie mianowania. Z przepisu art. 10 ust. 7 KN wynika jednoznacznie, że w przypadkach w nim wskazanych nauczyciel mianowany może być zatrudniony na czas określony. W przedmiotowej sprawie został spełniony warunek do zatrudnienia nauczyciela mianowanego na czas określony, gdyż zaistniała tego potrzeba wynikająca z organizacji nauczania.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Aktem nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela z dnia 15 11 2000 r. powód uzyskał stopień nauczyciela mianowanego.

(dowód : akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela z dnia 15 11 2000 r. w aktach osobowych powoda)

W okresie od 1 09 1989 r. do 5 07 2007 r. powód K. K. (1) był zatrudniony w S. P. im. W. W. w T. , przy czym stosunek pracy uległ rozwiązaniu na podstawie art. 23 ust. pkt 4 Karty Nauczyciela i art. 88 ust. 1 Karty Nauczyciela .

(dowód : świadectwo pracy w aktach osobowych powoda)

Na podstawie umowy o pracę z dnia 1 09 2007 r. zawartej na czas określony od 1 09 2007 r. do 31 08 2008 r. powód podjął pracę w G. P. w W. na stanowisku nauczyciela matematyki na pełnym etacie. Od 1 09 2008 r. powód podjął pracę jako nauczyciel matematyki na czas określony do 19 06 2009 r. w S. P. w W.. Na podstawie umowy o pracę na czas określony od 9 02 2009 r. do 31 08 2010 r. zawartej 9 02 2009 r. powód został zatrudniony w ramach pełnego etatu na stanowisku nauczyciela matematyki w G. P. w W.. Następnie powód i G. P. w W. zawarły umowę o pracę na czas określony od 1 09 2010 r. do 31 08 2014 r. dotyczącą zatrudnienia powoda na pełny etat w charakterze nauczyciela matematyki. Wójt Gminy K. wyraził zgodę na zatrudnienie powoda na stanowisku nauczyciela matematyki w pełnym wymiarze zajęć na okres od 9 02 2009 r. do 31 08 2010 r. oraz na okres od 1 09 2010 r. do 31 08 2014 r.

(dowód : powołane umowy o pracę w aktach osobowych powoda, zarządzenie nr (...) Wójta Gminy K. z dnia 19 01 2009 r. , zarządzenie nr (...) Wójta Gminy K. k 7 i 8 akt sprawy)

Uchwałą nr 69/ (...) Rady Gminy K. z dnia 29 04 2011 r. w sprawie połączenia S. P. i G. P. w W. w Z. S. w W. z dniem 1 09 2011 r. połączono S. P. i G. P. w W. w Z. S. w W..

(dowód : powołana Uchwała nr 69/ (...) Rady Gminy K. z dnia 29 04 2011 r. w sprawie połączenia S. P. i G. P. w W. w Z. S. w W. k 22)

Sąd zważył :

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lutego 2000 r. (I PKN 517/99 - OSNP 2001/13/432, OSP 2002/3/30)

- „ Zatrudnienie nauczyciela na podstawie umowy o pracę zamiast mianowania wymaganego przez art. 10 ust. 2a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.), jako mniej korzystne dla nauczyciela oznacza, że ten przepis stanowi podstawę roszczenia o ustalenie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy z mianowania.

Sąd Najwyższy w cytowanym wyroku podzielił stanowisko wyrażone w uchwale składu siedmiu sędziów tego Sądu z dnia 27 maja 1993 r., I PZP 14/93 (OSNCP 1993 r. nr 11, poz. 189), w myśl którego zawarcie w nowej szkole z nauczycielem umowy o pracę, bez względu na jej rodzaj, mimo że w poprzedniej szkole uzyskał on mianowanie z mocy prawa, oznacza nawiązanie z nim stosunku pracy z mianowania, chyba że zachodzą okoliczności, w których przewidziane jest zawarcie z nauczycielem umowy o pracę. Należy uznać, że ustawodawca w sposób ogólny zakłada, iż mianowanie jest korzystniejsze dla nauczyciela niż umowa o pracę i w ten sposób przesądza w sposób generalny (w sensie braku takiej potrzeby) kwestię dotyczącą badania poszczególnych przypadków nawiązywania z nauczycielami stosunków pracy w aspekcie ich korzystności, (jeżeli powstają one na podstawie aktu mianowania, a nie umowy o pracę). Przepis art. 18 KP określa jedynie relacje między postanowieniami umów o pracę i innych aktów, na których podstawie powstają stosunki pracy, a przepisami prawa pracy. Może i powinien być on jednak rozumiany szerzej, a mianowicie zawartą w nim regułę korzystności należy odnosić także do wyboru podstawy nawiązania stosunku pracy, w tym znaczeniu, że jeżeli wbrew przepisom zastosowana została podstawa korzystniejsza dla pracownika, to uważając ją należy za wiążącą, natomiast gdy jest ona dla niego mniej korzystna, to należy przyjmować, iż do nawiązania stosunku pracy doszło na podstawie wskazanej w przepisach prawa pracy. W tym ostatnim przypadku oznacza to, że zgodnie z

art. 18 § 2 KP odpowiednie przepisy prawa pracy zastępują postanowienie określające podstawę nawiązania stosunku pracy, a to prowadzi do wniosku, że stosunek pracy nawiązuje się na podstawie wskazanej w przepisie prawa, a nie w dokonanej przez strony czynności oraz, że nie ma także uzasadnienia, by uważać, iż z mocy art. 58 § 1 KC (w związku z art. 300 KP) czynność ta jest nieważna.

W uchwale z dnia 4 października 2013 r. (I PZP 3/13 - LEX nr 1402593, M.P.Pr. 2014/1/38-41) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że – „ W wypadku zawarcia z nauczycielem kontraktowej umowy o pracę na czas określony przy braku ustawowych przesłanek z art. 10 ust. 7 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela, po wręczeniu nauczycielowi świadectwa pracy oraz odmowie dopuszczenia go do pracy wskutek błędnego uznania przez pracodawcę, że umowa o pracę rozwiązała się z upływem czasu, na jaki była zawarta, nauczyciel może żądać ustalenia istnienia stosunku pracy (art. 189 k.p.c.)” .

Przyjmuje się , 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. Strusińska-Żukowska: Stosunek pracy nauczyciela, Prawo Pracy 2003, nr 10, s. 5). Pogląd powyższy znajduje także swoje uzasadnienie w stanowisku Sądu Najwyższego. 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. Zawarcie umowy o pracę na czas określony z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym, przy jednoczesnym braku spełnienia przesłanek wynikających z przepisu art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela powoduje , że takie postanowienia umowne zostaną zastąpione (art. 18 § 2 k.p. w związku z art. 91c Karty) przez unormowania prawa pracy. Zgodnie z jednolitymi poglądami doktryny prawa pracy w takiej sytuacji należy przyjąć, że doszło do nawiązania stosunku pracy z mianowania (tak J. Strusińska - Żukowska: Stosunek pracy (...), s. 6, A. Barański, M. Szymańska, J. Rozwadowska - Skrzeczyńska, Ustawa Karta Nauczyciela. Komentarz, Warszawa 2007, s. 138-139, K. Łapiński: Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy, Warszawa 2011, s. 228, J. Strusińska - Żukowska: Stan nieczynny i ustanie nauczycielskiego stosunku pracy, Prawo Pracy 2004, nr 12, s. 4).

Podsumowując rozważania dotyczące nawiązania z nauczycielem mianowanym umowy o pracę na czas określony wypada wskazać, że w przypadku braku podstaw do zatrudnienia nauczyciela na czas określony, przewidzianych w art. 10 ust 7 Karty Nauczyciela [ustawa z 1982 r. Karta Nauczyciela], dojdzie z mocy prawa bądź do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony, bądź do przekształcenia w stosunek pracy z mianowania. Nauczycielowi przysługują wówczas stosowne roszczenia o ustalenie.

Zgodnie z art. 10 Karty Nauczyciela stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się w szkole, a w przypadku powołania zespołu szkół jako odrębnej jednostki organizacyjnej - w zespole szkół na podstawie umowy o pracę lub mianowania. Stosunek pracy z nauczycielem mianowanym i z nauczycielem dyplomowanym 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 lub dyscyplinarne, lub postępowanie o ubezwłasnowolnienie;
- 4) nie był karany za przestępstwo popełnione umyślnie;
- 5) posiada kwalifikacje wymagane do zajmowania danego stanowiska;

6) 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.

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.

Regulacje Karty Nauczyciela nie ustanawiają żadnych odrębnych zasad w odniesieniu do zatrudniania w szkole emerytowanych nauczycieli, nie wprowadzają też żadnych ograniczeń (zakazów) w tej materii. Do nauczycieli-emerytów zastosowanie mają zatem wszystkie regulacje art. 10 KN dotyczące zasad nawiązywania stosunku pracy z nauczycielami. Nie ma przeszkód, by emerytowany nauczyciel został zatrudniony na podstawie mianowania w oparciu o art. 10 ust. 5 KN, jeśli spełnione są warunki określone w tym przepisie – m.in. warunki do zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. W przypadku nauczycieli posiadających wyższy stopień awansu zawodowego KN dopuszcza możliwość zatrudnienia na czas określony tylko w wyjątkowych wypadkach – jeśli wymaga tego organizacja pracy szkoły lub zastępstwo nieobecnego nauczyciela; wówczas z nauczycielem można nawiązać stosunek pracy w ciągu roku szkolnego na czas określony (art. 10 ust. 7 KN). Krótko mówiąc, z nauczycielem emerytem, któremu szkoła nie jest w stanie zagwarantować pełnego pensum, można nawiązać stosunek pracy zarówno w trybie art. 10 ust. 6 KN (umowa o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy), jak i w trybie art. 10 ust. 7 KN (umowa o pracę na czas określony).

W wyroku z dnia z dnia 4 września 2007 r. (I PK 104/07 - LEX nr 375721) Sąd Najwyższy wskazał, że „Warunek określony w art. 10 ust. 2 pkt 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (tekst jedn.: Dz. U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.) należy rozumieć jako obiektywnie istniejącą możliwość zatrudnienia, posiadanie odpowiednich kwalifikacji oraz istniejącą możliwość przydzielenia liczby godzin odpowiadającej pełnemu wymiarowi czasu pracy. Dla spełnienia tej przesłanki, bez znaczenia jest wola stron stosunku pracy (zawarcie umowy w niepełnym wymiarze czasu pracy) oraz pobieranie emerytury”.

Stosunek pracy z nauczycielem mianowanym i dyplomowanym może być nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas określony również jedynie w wyjątkowych sytuacjach. Jest to możliwe w warunkach określonych w art. 10 ust. 7 KN, tj. w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela. Zawarcie umowy o pracę na czas określony w stanie faktycznym, w którym co najmniej jeden z tych warunków nie został spełniony, będzie niezgodne z przepisami ustawy. Dlatego, na mocy regulacji art. 18 § 2 k.p. w zw. z art. 91c KN, takie postanowienia umowne zostaną zastąpione przez unormowania prawa pracy. Tak więc przy zawarciu umowy o pracę na czas określony z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym, przy jednoczesnym braku spełnienia jednego z warunków przewidzianych w art. 10 ust. 7 KN, powstaje stosunek pracy z mianowania. Takie stanowisko, pod rządami poprzednio obowiązujących wersji Karty Nauczyciela, wielokrotnie prezentował w swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy. Poglądy te zachowują aktualność również w obecnym stanie prawnym. Potwierdza to chociażby wyrok SN z dnia 15 września 2006 r., I PK 62/06, w którym stwierdził, że wyjątek dopuszczający zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony został uregulowany w art. 10 ust. 7 KN. W myśl tego przepisu jest to prawnie możliwe tylko wówczas, gdy zachodzi potrzeba zastępstwa nieobecnego nauczyciela lub potrzeba wynikająca z organizacji nauczania. Przepis ten jako regulujący wyjątek od zasady należy wyklądać ściśle. Zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy staje się konieczne w świetle wynikających z tego przepisu przesłanek. Taka wyjątkowa podstawa zatrudnienia nie może być zależna od uznania pracodawcy. Byłoby to sprzeczne z gwarancyjnym charakterem norm prawnych regulujących stosunek pracy nauczyciela mianowanego.

"Wyjątek dopuszczający zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony uregulowany został w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. W myśl tego przepisu, jest to prawnie możliwe tylko wówczas,

gdy zachodzi potrzeba zastępstwa nieobecnego nauczyciela lub potrzeba wynikająca z organizacji nauczania. Przepis ten, jako regulujący wyjątek od zasady, należy wyklądać ściśle. Zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy staje się konieczne w świetle wynikających z tego przepisu przesłanek. Taka wyjątkowa podstawa zatrudnienia nie może być zależna od uznania pracodawcy. Byłoby to sprzeczne z gwarancyjnym charakterem norm prawnych regulujących stosunek prawny nauczyciela mianowanego" (wyrok SN z dnia 15 września 2006 r., I PK 62/06, Pr. Pracy 2007, nr 2, s. 31 oraz wyrok SN z dnia 29 stycznia 2008 r., I PK 169/07, LEX nr 448147).

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 września 2006 r.

(I PK 62/06 - Pr.Pracy 2007/2/31) „Wyjątek dopuszczający zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony uregulowany został w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. W myśl tego przepisu jest to prawnie możliwe tylko wówczas, gdy zachodzi potrzeba zastępstwa nieobecnego nauczyciela lub potrzeba wynikająca z organizacji nauczania. Przepis ten, jako regulujący wyjątek od zasady, należy wyklądać ściśle. Zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dopuszczalne tylko wówczas gdy staje się konieczne w świetle wynikających z tego przepisu przesłanek. Taka wyjątkowa podstawa zatrudnienia nie może być zależna od uznania pracodawcy. Byłoby to sprzeczne z gwarancyjnym charakterem norm prawnych regulujących stosunek pracy nauczyciela mianowanego” .

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika niezbicie, że poczynawszy od 1.09.2010r. pomiędzy powodem a stroną pozwaną (jej poprzednikami prawnymi) został nawiązany stosunek pracy na podstawie mianowania.

Pomimo zawarcia przez strony umowy o pracę na czas określony, należy zastosować mechanizm wynikający z art. 18 K.P. pozwalający uznać, że zawarcie umowy o pracę z powodem było dla niego ewidentnie niekorzystne i w to miejsce należy przyjąć formę zatrudnienia na podstawie mianowania. Strona pozwana nie wykazała, aby miały miejsce jakiegokolwiek przesłanki opisane w art. 10 ust. 7 KN związane z zastosowaniem formy zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę na czas określony. Zastosowanie takiej podstawy zatrudnienia nie wynikało z potrzeby organizacji nauczania, ani tym bardziej z zatrudnienia powoda na zastępstwo. Powód został zatrudniony na czteroletni okres pracy, w pełnym wymiarze zajęć, co jednoznacznie wskazuje, że winien być zatrudniony na podstawie mianowania jako korzystniejszej formie jego zatrudniania.

Strona pozwana właściwie przyznała, że jedynym kryterium zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę na czas określony była okoliczność posiadania przez powoda statusu emeryta. Przyjęcie takiego kryterium – jako decydującego o wyborze formy zatrudnienia – jest całkowicie niedopuszczalne, gdyż byłoby to kryterium dyskryminujące ze względu na wiek, co jest niedozwolone.

Trafnie wskazuje powód, że dla oceny formy zatrudnienia powoda nie mogą być przyjmowane obecne kryteria co do możliwości zatrudniania nauczycieli w roku szkolnym 2014/2015.

Istotne dla sprawy są fakty z chwili zatrudnienia powoda z dniem 1.09.2010r. i występujące w latach następnych. W tym zakresie powód wykazał, że nie tylko było możliwe zapewnienie mu pełnego wymiaru pensum lecz był nawet zatrudniany w godzinach ponadwymiarowych. Dlatego też Sąd uznał powództwo za całkowicie zasadne w części dotyczącej żądania ewentualnego - odnośnie ustalenia zatrudnienia na podstawie mianowania – od 1.09.2010r.

Z uwagi na to, że łączący strony stosunek prawny wykreowany na podstawie umowy o pracę z dnia 9.02.2009r. uległ rozwiązaniu, Sąd nie uznał za możliwe uwzględnienie powództwa w zakresie ustalenia zatrudnienia powoda na podstawie mianowania już od 9.02.2009r.

Należy z całą mocą podkreślić, że na stronie pozwanej spoczywał ciężar dowodu w rozumieniu art. 6 K.C, iż występowały przesłanki do nawiązania z powodem stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony. Strona pozwana nie udowodniła takich przesłanek.

Biorąc pod uwagę powyższe orzeczono jak w sentencji.