

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 maja 2021 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Grażyna Biernacka, Monika Żywarska

Protokolant st.sekr.sąd.Katarzyna Jankowska

po rozpoznaniu w dniu 22 kwietnia 2021 r. w Puławach

sprawy z powództwa E. K.

przeciwko Miejskiemu Przedszkolu Nr (...) w P.

o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie mianowania

1. Oddała powództwo;
2. Nie obciąża powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 5 października 2020r. powódka E. K. wniosła o ustalenie, że jako nauczyciel mianowany, z dniem 1 września 2020r. jest zatrudniona w Miejskim Przedszkolu nr (...) w P. na podstawie mianowania, w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony.

Pozwane Miejskie Przedszkole nr (...) w P. powództwa nie uznawało i wniosło o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 30 sierpnia 2019r. zawarta została pomiędzy powódką, a pozwanym Przedszkolem, reprezentowanym przez dyrektora B. R., od dnia 1 września 2019r. umowa o pracę na czas zastępstwa tj. na czas nieobecności K. R. i w ramach tej umowy powódka przyjęła na siebie obowiązki nauczyciela w wymiarze 22 godziny tygodniowo (k.14, 48, akta osobowe). W piśmie z dnia 29 października 2019r. K. R. poinformował że w dniu (...) urodziła dziecko, wnosi więc o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego, a następnie rodzicielskiego łącznie do 19 października 2020r., a dyrektor pozwanego udzieliła K. R. urlopu łącznie do 19.10.2020r (k.53, 54)..

Powódka w momencie zawierania tej umowy była nauczycielem kontraktowym i w okresie od 1.09.2016 do 24.11.2019 odbywała staż w kierunku uzyskania stopnia awansu zawodowego nauczyciel mianowany (ocena dorobku zawodowego k.15-21).

W piśmie z dnia 18 maja 2020r. powódka zwróciła się do dyrektora pozwanego o wydanie zaświadczenia stwierdzającego, że jej kwalifikacje nie spełniają wymagań przedstawianych w przepisach prawa, a dyrektor

pozwanego, w piśmie z dnia 3 czerwca odpowiedziała powódce, że posiada ona uprawnienia do pracy w przedszkolu, a jednocześnie informuje, że powódka jest zatrudniona na czas zastępstwa za nauczycielkę (k.31,32).

W piśmie z dnia 15 sierpnia 2020r. skierowanym do dyrektora pozwanego powódka, w związku z uzyskaniem stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, zwróciła się z prośbą o nawiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania w miejsce dotychczasowej umowy o pracę na zastępstwo (k.33,58-59).

W dniu 18 sierpnia 2020r. powódka uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciel mianowany (k.29-30).

Dyrektor pozwanego w piśmie z dnia 31.08.2020r. poinformowała powódkę, że w odpowiedzi na jej pismo informuje, że umowa zawarta z nią na czas zastępstwa kończy się z dniem powrotu do pracy nauczycielki, za którą powódka została zatrudniona (k. 60).

Z dniem 31 sierpnia 2020r. z pozwanego przedszkola odeszły dwie nauczycielki na emeryturę, a na ich miejsce w pozwanym przedszkolu zostały zatrudnione dwie nauczycielki z zewnątrz tj. z innych przedszkoli, w których zawarte miały umowy o pracę na czas określony (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc k.80-80v).

Pismem z dnia 19 października 2020r. dyrektor pozwanego sporządziła pismo, w którym poinformowała powódkę, że z dniem 21.10.2020r. K. R. wraca do pracy po urlopie rodzicielskim, a w związku z powyższym, umowa o pracę zawarta z powódką na czas zastępstwa ulega rozwiązaniu z dniem 20.10.2020 (k.55, akta osobowe).

Następnie powódce wydano świadectwo pracy, w którym wpisano, że stosunek pracy ustał z upływem czasu na który została zawarta umowa – art. 30§1 pkt 4 kp (rozwiązanie umowy z upływem czasu na który została zawarta – zastępstwo) - k.56-57, akta osobowe.

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dokumenty znajdujące się w aktach sprawy oraz aktach osobowych powódki, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a więc sąd obdarzył je walorem wiarygodności. Zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc nie różnią się zasadniczo pomiędzy sobą w opisie stanu faktycznego- co do istotnych dla sprawy okoliczności i są zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy; jedynie powódka inaczej niż dyrektor pozwanego ocenia stan faktyczny pod względem prawnym. Zeznania więc stron sąd obdarzył wiarą w całości.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powódki o ustalenie, że jako nauczyciel mianowany, z dniem 1 września 2020r. jest zatrudniona w Miejskim Przedszkolu nr (...) w P. na podstawie mianowania, w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony, nie jest uzasadnione.

Na wstępie podnieść należy, że powódka zwróciła się do sądu z roszczeniem o ustalenie, iż pomiędzy nią a pozwanym przedszkolem od dnia 1 września 2020r. istnieje umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, a więc z roszczeniem w trybie art.189 kpc, zgodnie z którym, można żądać ustalenia przez sąd istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy strona ma w tym interes prawny. Według sądu, powódka oczywiście ma interes prawny w ustaleniu stosunku pracy, choćby dlatego, że po rozwiązaniu z nią umowy o pracę z dnia 20 października 2020 nie pracuje nigdzie. Nadto wskazać należy w tym miejscu na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2013 r. w sprawie I PZP 3/13 - 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, poz. 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.).

Poza sporem pozostaje, iż powódka w momencie zawierania umowy o pracę na zastępstwo była nauczycielem kontraktowym, a od 18 sierpnia 2020r. ma stopień awansu zawodowego nauczyciel mianowany.

Artykuł 10 Karty Nauczyciela reguluje w sposób kompleksowy sprawy nawiązywania z nauczycielami posiadającymi różne stopnie awansu zawodowego stosunków pracy i przepisy te winny być ściśle przestrzegane przez strony stosunku pracy. Zasadą w placówkach oświatowych jest zatrudnienie nauczyciela na czas nieokreślony. W przypadku nauczycieli mianowanych i dyplomowanych, których można zatrudnić w pełnym wymiarze zajęć, podstawą zatrudnienia jest akt mianowania -art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela. W świetle zaś art.10 ust 4 Karta Nauczyciela, z nauczycielem kontraktowym stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy na czas nie określony, z zastrzeżeniem ust.7. Zatrudnienie na czas określony zarówno nauczyciela kontraktowego, jak i nauczyciela mianowanego czy dyplomowanego jest dopuszczalne wyłącznie w sytuacji określonej w ustawie tj. w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, który 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. Zatem jednym z przypadków, w których można zatrudnić nauczyciela na czas określony, jest konieczność zastępstwa innego nieobecnego nauczyciela. Potrzeba zastępstwa musi być rzeczywista. Jeżeli zastępstwo okaże się pozorne, a dyrektor mimo to zatrudnił nauczyciela na czas określony, wówczas nauczyciel może skierować sprawę na drogę sądową i żądać ustalenia, że zawarta umowa o pracę jest w istocie umową na czas nieokreślony.

W przedmiotowej sprawie, dyrektor pozwanego przedszkola zawarła z powódką, jako nauczycielem kontraktowym, umowę o pracę na czas określony tj. od dnia 1.09.2019r. na czas nieobecności nauczycielki przebywającej najpierw na zwolnieniu lekarskim, potem na urlopie macierzyńskim, potem na urlopie rodzicielskim. Poza sporem jest, że w dniu zawierania tej umowy o pracę tj. w dniu 1 09.2019r. istniała potrzeba zastępstwa tej konkretnej nieobecnej nauczycielki tj. K. R. i tylko dlatego dyrektor pozwanego zawarła z powódką umowę o pracę. Powódka nie podnosi, iż w momencie zawierania tej umowy istniała możliwość zatrudnienia jej w pozwanym przedszkolu na innej podstawie prawnej. Zatem uznać należy, że w momencie zawierania przez strony tej umowy o pracę istniała przesłanka przewidziana w art.10 ust 7 Karty Nauczyciela. Umowa o pracę zawarta została przez strony od 1 września 2019r. na czas określony – na czas nieświadczenia pracy przez K. R., przy czym wtedy tj. w dniu 1 września 2019r., nie było jeszcze wiadomym, do kiedy konkretnie K. R. będzie nieobecna i dopiero po tym, jak złożyła ona wniosek z dnia 29 października 2019r., już po urodzeniu dziecka, o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego, a następnie rodzicielskiego łącznie do 19 października 2020r. i gdy dyrektor pozwanego udzieliła jej urlopu łącznie do 19.10.2020r., to wtedy było wiadomym, do kiedy powódka będzie pracować w pozwanym przedszkolu w zastępstwie za K. R.. Zatem stwierdzić należy, że w treści tej umowy o pracę określony został przez dyrektor pozwanego zarówno cel, jak i długość trwania tej umowy o pracę.

W tym miejscu należy podnieść, że umowa na zastępstwo jest szczególną umową o pracę na czas określony, która jest stosowana tylko i wyłącznie w szczególnych okolicznościach tj. na czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika. Umowa o pracę na zastępstwo rozwiązuje się z chwilą powrotu pracownika zastępowanego do pracy po okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Jak już wyżej podniesiono, strony stosunku pracy zawarły właśnie umowę na czas ściśle określony – na czas nieświadczenia pracy przez K. R., a więc gdy K. R. wróciła do pracy z dniem 21 października 2020r., to ustała przyczyna dla jakiej w pozwanym Przedszkolu zatrudniona została powódka na podstawie umowy o pracę. W takiej sytuacji i zgodnie z art. 30 §1 ust 4 kp, z dniem 20 października 2020r. stosunek pracy łączący strony rozwiązał się.

Wskazać należy, iż okoliczność, że powódka w trakcie trwania zatrudnienia w pozwanym przedszkolu uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, a także bezsporna okoliczność tj. że od dnia 1 września 2020r., w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych przez dwie nauczycielki z tego przedszkola, w pozwanym Przedszkolu zaistniała realna możliwość zatrudniania powódki w pełnym wymiarze czasu pracy, nie ma znaczenia dla niniejszej sprawy. W myśl bowiem art 10 ust 5a Karty Nauczyciela, stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przekształca się w stosunek pracy na podstawie mianowania z pierwszym dniem miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym:1) nauczyciel uzyskał stopień nauczyciela mianowanego, o ile spełnione są warunki określone w ust. 5; 2) w przypadku nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego w czasie trwania umowy o pracę zostały spełnione warunki, o których mowa w ust. 5. Powódka zaś zatrudniona była w pozwanym przedszkolu , jak już wyżej podniesiono, nie w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony,

tylko w szczególnym przypadku przewidzianym w art. 10 ust 7 Karty Nauczyciela, w których można zatrudnić nauczyciela na czas określony tj. wobec konieczności zastępstwa innego nieobecnego nauczyciela, a zatem nie doszło do przekształcenia istniejącego stosunku pracy w stosunek powstały w wyniku mianowania. W dniu 1 września 2020r. i po tej dacie powódka, w ramach zawartej umowy o pracę, miała nadal pracować w pozwanym przedszkolu w zastępstwie za nieobecną K. R. aż do jej powrotu, który nastąpił 21 października 2020r. Reasumując więc, dyrektor pozwanego przedszkola miała możliwość zatrudnienia powódki na podstawie mianowania od 1 września 2020r., ale była to tylko jej wola jako pracodawcy, a nie obowiązek wynikający z przepisów prawa.

Wobec tego sąd oddalił żądanie powódki .

O kosztach sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102k.p.c., który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Jest to rozwiązanie szczególne, nie podlegające wykładni rozszerzającej, wymagające do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności. Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd, przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Za trafny należy uznać pogląd, iż sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. Taka właśnie sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy. Powódka obecnie nigdzie nie pracuje, a decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie była subiektywnie przekonana o zasadności swego roszczenia.