

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 20 grudnia 2013 roku Sąd Rejonowy oddalił powództwo powódki L. U. skierowane przeciwko pozwanemu Publicznemu Gimnazjum im. (...) w L. o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i zasądził od powódki na rzecz pozwanego koszty zastępstwa procesowego w wysokości 60 złotych.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło w oparciu o następujący stan faktyczny:

Umową o pracę zawartą w dniu 26.08.2008 r. w L. powódka L. U. została zatrudniona w pozwanym Gimnazjum w L. jako nauczyciel stażysta do dnia 31.08.2009 r., gdzie powierzono jej obowiązki nauczyciela chemii i fizyki w wymiarze 12 godzin zajęć dydaktyczno-wychowawczych w tygodniu – w tym 6 godzin chemii i 6 godzin fizyki.

Następnie w dniu 26.08.2009 r. zawarto kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 1.09.2009 r. do 31.08.2010 r. zgodnie z którą już jako nauczyciel kontraktowy powierzono jej obowiązki nauczyciela chemii i fizyki w wymiarze 16 godzin zajęć dydaktyczno-wychowawczych w tygodniu - w tym 7 godzin chemii i 9 godzin fizyki.

W dniu 30.08.2010 r. zawarto z powódką kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 01.09.2010 r. do dnia 31.08.2011 r. zgodnie z którą jako nauczycielowi kontraktowemu powierzono jej obowiązki nauczyciela chemii i fizyki w wymiarze 18 godzin zajęć dydaktyczno-wychowawczych w tygodniu - w tym 8 godzin chemii i 10 godzin fizyki.

W dniu 29.08.2011 r. zawarto z powódką kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 01.09.2011 r. do dnia 31.08.2012 r. zgodnie z którą jako nauczycielowi kontraktowemu powierzono jej obowiązki nauczyciela chemii i fizyki w wymiarze 14 godzin zajęć dydaktyczno-wychowawczych w tygodniu - w tym 8 godzin chemii i 6 godzin fizyki, w tym 1 godz. od organu prowadzącego.

W dniu 30.08.2012 r. pomiędzy powódką a pozwanym Gimnazjum w L. została zawarta kolejna umowa o pracę na czas określony od dnia 01.09.2012 do 31.08.2013 r. zgodnie z którą jako nauczycielowi kontraktowemu powierzono jej obowiązki nauczyciela chemii i fizyki w wymiarze 18 godzin zajęć dydaktyczno-wychowawczych w tygodniu - w tym 9 godzin chemii – w tym 1 godz. dyrektorska , 8 godzin fizyki, 1 godzina z wychowawcą.

Powódka nie kwestionowała zawieranych umów o pracę na czas określony.

Forma umowy o pracę na czas określony była stosowana przez pozwane Gimnazjum w każdym przypadku, gdy z organizacji nauczania wynikało, że nauczyciela nie można zatrudnić w pełnym wymiarze czasu pracy.

W pozwanym Publicznym Gimnazjum im. (...). R. w L. w trakcie zatrudniania powódki były przeprowadzane kontrole Państwowej Inspekcji Pracy, także w zakresie formalnoprawnej strony zawieranych umów o pracę. W ocenie kontrolerów, strona formalnoprawna umów o pracę nie budziła żadnych zastrzeżeń.

Także powódka L. U. nie zgłaszała do kontrolerów żadnych uwag w zakresie zawieranych przez strony umów o pracę.

W czasie pracy u strony pozwanej, powódka równocześnie była zatrudniona w (...) w S. na 8 godzin jako nauczyciel fizyki i matematyki oraz w Szkole w G. na 2 godziny jako nauczyciel fizyki.

Ilość obowiązków w roku szkolnym 2012-2013, które przyjęła na siebie powódka spowodowało, iż do dyrekcji szkoły zaczęły docierać informacje, że zajęcia z chemii prowadzone są nieciekawie, że powódka ciągle się śpieszy.

Dalej Sąd I instancji dalej ustalił, iż w dniu 26 kwietnia 2013r. powódka L. U. zwróciła się do strony pozwanej z prośbą o zatrudnienie jej na stanowisku nauczyciela fizyki i chemii w roku szkolnym 2013/2014.

Jednocześnie, na skutek przeprowadzanych przez powódkę z (...) Związkiem (...) rozmów, pismem z dnia 4 czerwca 2013r. Zarząd Oddziału (...) w S. zwrócił się z prośbą o zatrudnienie powódki na czas nieokreślony w pozwanym gimnazjum.

Kolejnym podaniem, z dnia 21 czerwca 2013r. powódka zwrócił się do strony pozwanej o zatrudnienie jej na stanowisku nauczyciela fizyki i chemii na czas nieokreślony. Na prośbę strony pozwanej o wyjaśnienie tych pism powódka wskazała, iż chciałaby być zatrudniona na czas nieokreślony, co zaznaczyła w drugim piśmie.

Pismem z dnia 20 sierpnia 2013r. Dyrektor Publicznego Gimnazjum im. (...) R. w S. poinformowała powódkę, iż wobec braku wyrażenia przez powódkę zgody na zaproponowane jej zatrudnienie jako nauczyciela fizyki na czas określony w wymiarze 8 godzin, nie ma dla niej innej propozycji zatrudnienia i jej prośba nie może być rozpatrzona pozytywnie.

Powódka ponownie poprosiła pozwaną o zatrudnienie i przedstawiła, że znajduje się obecnie w trudnej sytuacji rodzinnej, albowiem jej mąż miał wypadek. Na skutek powyższego, w dniu 30.08.2013 r. strona pozwana zawarła z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1.09.2013 r. zgodnie z którą powierzono jej obowiązki już tylko jako nauczycielowi fizyki w wymiarze 8 godzin zajęć dydaktyczno wychowawczych w tygodniu. Powódka podpisała powyższą umowę i nie składała do niej zastrzeżeń.

Obecnie w pozwanym Gimnazjum na stanowisku nauczyciela chemii jest zatrudniona pani E. K., jako nauczyciel – stażysta w wymiarze 7 godzin dydaktyczno – wychowawczych w tygodniu. Jest lubiana przez uczniów, którzy chwalą jej zajęcia. Otrzymała już na początku swojej pracy 7 głosów od uczniów w wyborach na Rzecznika Praw Ucznia, podczas gdy powódka L. U. otrzymała tylko 3 głosy.

Powódka w roku szkolnym ((...)) była także zatrudniona w (...) w S. na 8 godzin jako nauczyciel fizyki i matematyki oraz w Szkole w G. na 2 godziny jako nauczyciel fizyki.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji zważył, iż powództwo precyzowane przez powódkę o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd Rejonowy wywiódł, iż w rozumieniu art. 189 kpc. interes prawny istnieje wówczas, gdy zachodzi stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia niejasności i wątpliwości w tym zakresie i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07.04.2010 r., II PK 342/09, LEX nr 585783). Sąd Rejonowy dalej wskazał, iż powódka w pozwie wniosła o „ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, poczynszy od dnia 1 września 2012 r. pomiędzy powódką a pozwanym, na stanowisku nauczyciela chemii i fizyki w wymiarze 18 godzin zajęć dydaktyczno-wychowawczych w tygodniu”. Jednocześnie z treści uzasadnienia pozwu wynikało wprost, iż w ocenie powódki już w dniu 26 sierpnia 2009 r. brak było podstaw do nawiązania z nią umowy o pracę na czas określony, przy czym w tym miejscu powołała się na uchwałę SN z dnia 14 czerwca 1994 r. sygn. akt I PZP 28/94 z której wynika, że zatrudnienie nauczyciela spełniającego warunki z art. 10 ust. 2 pkt 2-4 ustawy - Karta Nauczyciela na podstawie umowy o pracę na czas określony niezgodnie z przesłankami art. 10 ust. 4 tej ustawy powoduje nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony. Zgodnie z orzecznictwem pogląd ten znajduje zastosowanie także w przypadku nauczycieli kontraktowych. Sąd Rejonowy wskazał, iż podzielił poglądy zawarte w tej uchwale, jednakże podniósł, iż aby miała ona zastosowanie do niniejszej sprawy, należałoby ustalić: czy powódka spełniała warunki z art. 10 ust. 2 pkt 2-4 ustawy Karta Nauczycielka, czy pozwany prawidłowo przyjął zaistnienie przesłanek z art. 10 ust. 4 ustawy Karta Nauczyciela, jeżeli zaś przyjęcie tych przesłanek nastąpiło nieprawidłowo, to w jakiej dacie. Powódka w petitum pozwu precyzowała swoje stanowisko co do daty (1 września 2012r.), jednocześnie zaś w uzasadnieniu podnosiła, iż datą, od której powinna być zatrudniona na czas nieokreślony jest 1 września 2009. Sąd Rejonowy podniósł – nie odnosząc się jeszcze do merytorycznych rozważań – iż wysokość pensum powódki w poszczególnych okresach zatrudnienia u pozwanego była różna. Tak więc pogląd powódki, iż zgodnie z mocą prawa, jej umowa zawarta ze stroną pozwaną od 1 września 2009 była umową zawartą na czas nieokreślony i nie istniała

konieczność zawierania kolejnych umów w latach następnych – 30.09.2010, 29.09.2011 i 30.08.2012r. nie korelowała z jej żądaniem zawartym w petitum pozwu i nie znajdowała potwierdzenia w jej żądaniu ustalenia, iż była zatrudniona w wymiarze 18 godzin zajęć dydaktyczno- wychowawczych w tygodniu (bowiem na przełomie lat 2009/2010 wysokość jej pensum wynosiła 16 godzin). Jeszcze inaczej swoje żądanie powódka określiła na rozprawie w dniu 20 grudnia 2013r. , kiedy żądała ustalenia że w 2012r. była zatrudniona jako nauczyciel na czas nieokreślony. Powódka wyjaśniła, iż ustalenie takie jest jej potrzebne, albowiem wówczas strona pozwana musiałaby ją zatrudniać w każdym roku na stanowisku nauczyciela chemii i fizyki. Z takim rozumowaniem powódki Sąd Rejonowy nie zgodził się.

Sąd I instancji powołał się dalej na brzmienie art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem ust. 7, który stanowi, iż 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. Zatrudnienie nauczyciela kontraktowego na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dopuszczalne tylko wówczas gdy staje się konieczne w świetle wynikających z tego przepisu przesłanek. Sąd Rejonowy zgodził się z przywoływanym przez powódkę orzeczeniem SN, iż taka wyjątkowa podstawa zatrudnienia nie może być zależna od uznania pracodawcy. Byłoby to sprzeczne z gwarancyjnym charakterem norm prawnych regulujących stosunek pracy nauczyciela kontraktowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15.09.2006 r., I PK 62/06, Pr. Pracy 2007/2/31). Jednakże w przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy uznał, iż nie sposób uznać, iż zatrudnianie powódki w kolejnych latach na umowy na czas określony spowodowane było jedynie uznaniem pracodawcy. Strona pozwana bowiem wykazała wprost, przedstawiając arkusze organizacji szkoły w tabelach dotyczących przydziału godzin lekcyjnych nauczycielom na dany rok szkolny, że za każdym razem istniała potrzeba wynikająca z organizacji nauczania, która uniemożliwiała zawarcie z powódką umowy na czas nieokreślony. Przedstawione arkusze organizacji pracy pozwanego Gimnazjum wskazują, że suma pensum dydaktycznego powódki nie była wartością stałą. Okoliczność ta wynika z faktu, iż pensum dydaktyczne nauczyciela zależy przede wszystkim od rodzaju placówki, w której nauczyciel jest zatrudniony, od rodzaju zajęć, jakie prowadzi, a ponadto od organizacji nauczania w danym roku szkolnym (odzwierciedlonej w arkuszu organizacji szkoły), która to z kolei jest wypadkową liczby uczniów, liczby oddziałów, szkolnego planu nauczania, liczby nauczycieli danego przedmiotu, przy jednoczesnym uwzględnieniu minimum obowiązkowych zajęć edukacyjnych i zajęć z wychowawcą wynoszącym, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz.U. z 2012 r. poz. 204), w trzyletnim okresie nauczania w gimnazjum, zarówno w przypadku chemii, jak i fizyki po 130 godzin. Z wyjaśnień strony pozwanej złożonych na rozprawie, nie kwestionowanych przez powódkę wynikało jednoznacznie, iż w każdym roku przyznawana liczba godzin lekcyjnych była różna (co przekładało się na pensum powódki w danym roku), różna była także sytuacja szkoły – np. przez 2 lata były dwa oddziały, w trzecim roku klasy zostały połączone i utworzono jeden oddział, co musiało wiązać się ze zmniejszeniem ilości godzin. Poza tym maksymalne pensum tygodniowe, wynoszące w przypadku powódki, zgodnie z poz. 3 kolumną 3 tabeli zawartej w art. 42 ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97, póź. 674, z późn. zm.) 18 godzin, miało miejsce wyłącznie wówczas, gdy powódka oprócz godzin w ramach zajęć z fizyki i chemii miała przyznane wychowawstwo i z tego tytułu przysługiwała jej dodatkowa godzina. Sąd Rejonowy podniósł, iż nie bez znaczenia jest także fakt, którego powódka nie potrafiła wyjaśnić na rozprawie, iż zawarte z nią umowy o pracę na czas określony do kwietnia 2013 r. nie były przez powódkę kwestionowane. Tak więc forma umowy o pracę na czas określony była stosowana przez pozwane Gimnazjum w każdym przypadku, gdy z organizacji nauczania wynikało, że nauczyciela nie można zatrudnić w pełnym wymiarze czasu pracy. Praktyka taka znalazła potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2006 r. II PK 4/06, zgodnie z którym warunki zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony w rozumieniu art. 10 ust. 5 pkt 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) w brzmieniu ustalonym ustawą z dnia 15 lipca 2004 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 179, poz. 1845) nie występują, jeżeli z oceny konkretnej sytuacji wynika, że możliwość zapewnienia takiego zatrudnienia istnieje tylko w danym roku szkolnym, a szkoła nie planuje zajęć pozwalających na to w kolejnym roku.

Sąd I instancji podniósł także, iż praktyka taka, stosowana w pozwanym Gimnazjum nie była także kwestionowana przez kontrolerów Państwowej Inspekcji Pracy w toku przeprowadzanych kontroli pracodawcy. Wreszcie sama powódka w trakcie tych kontroli nie zgłaszała zastrzeżeń co do swojego zatrudnienia, a miały one miejsce w 2010r. czyli po dacie, w której – jak wynika z uzasadnienia pozwu – powódka uważa że została zatrudniona na czas nieokreślony.

Sąd Rejonowy wskazał także, iż o istnieniu interesu prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c. można mówić tylko wówczas, jeżeli wyrok ustalający skutkować będzie jakąś korzystną dla powoda zmianą w jego sytuacji, polegającą na usunięciu lub wyjaśnieniu wątpliwości co do treści dotyczących go stosunków prawnych a osiągnięcie tego celu nie jest możliwe w inny sposób, np. w innym postępowaniu cywilnym (wyrok s.apel. w Poznaniu z dnia 2013-06-18 I ACa 448/13 LEX nr 1342330). Sąd przywołał także pogląd Sądu Najwyższego, który postrzega interes prawny jako taki, który ma polegać na uzyskaniu pewności co do prawa do uzależnionych od okresu pracy świadczeń przysługujących u tego samego lub u kolejnych pracodawców albo ich wymiaru, ewentualnie wpływu na sytuację pracownika w zakresie innych stosunków prawnych np. z zakresu ubezpieczeń społecznych (wyrok z dnia 19 kwietnia 2001 r. sygn. akt I PKN 368/00).

Sąd I instancji dalej podniósł, iż obecnie od dnia 1 września 2013r. powódka jest zatrudniona na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela fizyki w wymiarze 8 godzin zajęć dydaktyczno – wychowawczych w tygodniu. Niewątpliwie także powódka bez żadnego przymusu podpisała powyższą, jak i poprzednią umowę o pracę i pozew do Sądu o ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, poczynawszy od 1 września 2012r. pomiędzy powódką a pozwanym, na stanowisku nauczyciela chemii i fizyki w wymiarze 18 godzin dydaktyczno wychowawczych w tygodniu powódka złożyła dopiero w dniu 4 października 2013r. W ocenie Sądu powódka błędnie uważa, że ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony od dnia 1 września 2012r. zmieni jej sytuację prawną, albowiem, Sąd nie może narzucić stronie pozwanej liczby godzin lekcyjnych, które ma mieć przyznane u danego pracodawcy w każdym roku. Powszechną bowiem jest w dzisiejszym systemie nauczania, iż nauczyciele do osiągnięcia wymaganego pensum (które w przypadku powódki wynosi 18 godzin lekcyjnych) wykonują pracę w różnych placówkach na terenie danej gminy. Na marginesie podnieść należy, iż przy obecnym zatrudnieniu powódki – w pozwanym Gimnazjum, (...) w S. i w szkole w G. jej pensum wynosi właśnie 18 godzin lekcyjnych. Liczba godzin lekcyjnych, jak wynika z orzecznictwa SN mieści się w katalogu okoliczności, które mogą stanowić „organizację nauczania” – obok liczby klas, rodzaju przedmiotów, liczby etatów, okresu nauczania poszczególnych przedmiotów czy zmianowości pracy szkoły. Jednakże ustalenie tego jest konieczne dla oceny, czy umowa o pracę mogła zostać zawarta na czas określony, czy też winna być zawarta w danym przypadku na czas nieokreślony, nie zaś warunkiem koniecznym do ustalenia, że umowa została zawarta na czas nieokreślony. Słowy, Sąd Rejonowy dalej podniósł, iż nie ma możliwości dokonać ustalenia zgodnie z żądaniem powódki zawartym w petitum pozwu. Można jedynie rozważać poczynienie ustalenia, że umowa zawarta z powódką od 1 września 2012r. miała charakter umowy na czas nieokreślony (bez doprecyzowania rodzaju przedmiotów i ilości godzin lekcyjnych) jednakże w tym miejscu nie sposób nie zauważyć, iż aktualnie powódka jest zatrudniona u pozwanego na umowie na czas nieokreślony. Poza tym uzyskanie wyroku ustalającego istnienie takiego stosunku prawnego z konkretną datą wsteczną (niezależnie czy przyjmujemy, że chodzi o 1 września 2012 r., czy też 26 sierpnia 2009 r.) także nie wpłynie na sytuację prawną powódki. Sformułowany bowiem w orzecznictwie postulat wykładani pojęcia interesu prawnego w ustaleniu istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego z uwzględnieniem szeroko rozumianego dostępu do sądu (wyrok SN z dnia 20 lutego 2003 r. sygn. akt I CKN 58/01), wymaga uzupełnienia przez wskazanie (zgodnie z tezą powołanego wyroku), iż takie rozumienie pojęcia interesu prawnego służyć ma zapewnieniu ochrony prawnej, która jednak oparta być musi na istnieniu rzeczywistej potrzeby jej udzielenia. Ta zaś podlega ocenie przy uwzględnieniu zarówno obecnych jak i przyszłych, ale obiektywnie możliwych stosunków prawnych z udziałem osoby, która występuje z żądaniem ochrony prawnej w tej postaci (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r. sygn. akt II CSK 33/09). Sąd wskazał, iż powódka nie powołała się na żadne stosunki prawne w przyszłości, których chciałaby dochodzić na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z datą wcześniejszą, niż obecna umowa.

O kosztach postępowania Sąd I instancji orzekł na podstawie 98 k.p.c w związku z §12.ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2013r. poz. 461).

Apelację od wyroku wniosła powódka, zaskarżając wyrok w całości, wnosząc o jego uchylenie i uznanie nawiązania stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nie określony począwszy od dnia 1 września 2012 roku. W uzasadnieniu apelacji powódka podniosła, iż Sąd I instancji dopuścił się naruszenia przepisów postępowania cywilnego, w tym błędnego ustalenia, iż powódka nie wykazała interesu prawnego w dochodzeniu roszczenia. Powódka podniosła, że jej zdaniem wykazała, iż interes prawny w żądanym rozstrzygnięciu wiąże się z faktem, iż powódka od dnia 20 października 2010 roku pełniła funkcję społecznego inspektora pracy, a tym samym nie było możliwe modyfikowanie stosunku pracy polegającego na zmniejszeniu ilości godzin do prowadzenia jako nauczyciel w rozumieniu Karty Nauczyciela. Powódka dalej wywiodła, iż od momentu kiedy powódka posiadała uprawnienia społecznego inspektora pracy modyfikacja ilości godzin zmierzająca do niedopuszczenia do uzyskania pensum przez powódkę była niedopuszczalna. Powódka dalej wskazała, iż pomimo złożenia dowodów potwierdzających istnienie interesu prawnego Sąd w ogóle się do nich nie odniósł, pomijając złożone dowody w sprawie. Powódka uzasadniając swoje stanowisko powołała się na pogląd Sadu Najwyższego wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2007 roku w sprawie I UK 321/06), zgodnie z którym pod pojęciem interesu prawnego rozumieć należy potrzebę usunięcia obiektywnej niepewności stanu prawnego lub prawa, grożącej naruszeniem danego stosunku prawnego lub poddającej w wątpliwość jego istnienie. Ponadto powódka podniosła, iż przed Sądem I instancji działała bez profesjonalnego pełnomocnika, nie była informowana przez Sąd o czynnościach procesowych, a Sąd nie uwzględnił argumentów powódki oraz uchylał pytania powódki do pozwanego.

W odpowiedzi na apelację pozwane Publiczne Gimnazjum im. (...) w L. wniosło o oddalenie apelacji, przeprowadzenie dowodu z dokumentu protokołu nr (...) z posiedzenia Rady Pedagogicznej pozwanego na okoliczność, iż w dniu 20 października 2010 roku w pozwanym dokonano wyboru społecznego inspektora bhp w osobie powódki oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, według norm przepisanych. W uzasadnieniu apelacji pozwany podniósł, iż powódka nie działała w pozwanym w charakterze społecznego inspektora pracy i nie była za takiego uważana przez pracodawcę. W dniu 20 października 2010 roku w pozwanym odbyła się Rada Pedagogiczna z frekwencją 88 % wszystkich nauczycieli, podczas której dokonano wyboru na „społecznego inspektora bhp”, a nie społecznego inspektora pracy. Pozwany podniósł, iż potrzeba powołania tych okoliczności i dowodów wynikała-po myśli- art. 381 kpc- dopiero w związku z argumentacją powódki zawartą w apelacji, a która nie znalazła odzwierciedlenia w pozwie ani treści protokołu posiedzenia przed Sądem I instancji. Pozwany ponadto podniósł, iż wyboru do pełnienia funkcji „społecznego inspektora bhp” dokonali tylko nauczyciele podczas Rady Pedagogicznej, nie zaś cała załoga zakładu pracy, składając się z nauczycieli i wszystkich pracowników administracyjnych szkoły. Ponadto pozwany powołując się na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2001 I PKN755/2000 wywiódł, iż istota (źródło) ochrony społecznego inspektora pracy wywodzi się podobnie jak działacza związkowego z faktu rzeczywistego wykonywania czynności i zadań w zakładzie pracy. Pozwany podniósł, iż powódce nie przysługuje ochrona przewidziana w art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy. Pozwany także podniósł, iż protokół rozprawy z dnia 20 grudnia 2013 roku wskazuje na prawidłowość toku postępowania. Powódka nie żądała ustanowienia pełnomocnika z urzędu, nie zgłaszała też żadnych uwag do protokołu rozprawy.

W toku postępowania przed Sądem Okręgowym Sąd uzupełnił materiał dowodowy poprzez dopuszczenie dowodu z uzupełniających zeznań stron na okoliczność przyczyn zatrudnienia powódki u strony pozwanej w latach 2008-2013 na podstawie umów o pracę na czas określony.

Sąd Okręgowy w Łodzi ustalił :

W 2013 roku kiedy dyrektor pozwanego pierwotnie proponowała powódce zatrudnienie w roku szkolnym 2013/2014 na podstawie umowy o pracę na czas określony, wskazała, iż będzie inna liczba oddziałów, bo będzie jedna klasa,

a ponadto poinformowała powódkę, iż w związku z zobowiązaniami w stosunku do osób trzecich odbiera powódce zajęcia z chemii (zeznania uzupełniające powódki –k.173).

Pod koniec sierpnia 2013 roku dyrektor pozwanego poinformowała powódkę o zmianie stanowiska w przedmiocie zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę na czas nie określony na stanowisku nauczyciela fizyki i zawarła z powódkę umowę na czas nie określony (zeznania powódki –k.173).

Pozwany zatrudnił powódkę w roku szkolnym 2013/2014 ostatecznie na podstawie umowy o pracę na czas nie określony z uwagi na trudną sytuację życiową powódki (zeznania pozwanej –k.174).

W latach poprzednich dyrektor pozwanego nie informował powódki z jakich przyczyn zawierane były od 2008 umowy o pracę na czas określony (zeznania powódki –k.173).

Zatrudnienie powódki na czas określony w pierwszym roku pracy, to jest w 2008 roku uzasadnione było faktem, iż powódka była nauczycielem stażystą. Pozwany w kolejnych latach zatrudniał powódkę na podstawie umów o pracę na czas określony bo nie wiedział, jaka będzie liczba godzin dydaktycznych w kolejnym roku szkolnym. Pozwany nie zatrudniał powódki na podstawie umowy o pracę na czas nie określony bo nie miał pewności, jak będzie wyglądała sytuacja w kolejnych latach szkolnych (zeznania pozwanej –k.173).

Sąd Okręgowy zważył :

W pierwszej kolejności należało wskazać, iż oddaleniu podlegały na mocy art. 381 kpc wnioski dowodowe pełnomocnika pozwanego w zakresie dowodu z dokumentacji w postaci karty placowej powódki od 2010 roku potwierdzającej, iż w okresie kiedy powódka została wybrana na społecznego inspektora bhp, nie była członkiem (...), na okoliczność, iż powódka w dacie wyboru na stanowisko społecznego inspektora bhp nie mogła być nawet kandydatem na wybór społecznego inspektora pracy. Sąd pominął także wniosek dowodowy pozwanego zawarty w apelacji o dopuszczenie dowodu z dokumentu w postaci protokołu nr (...) z posiedzenia Rady Pedagogicznej pozwanego na okoliczność, iż w dniu 20 października 2010 roku w pozwanym dokonano wyboru społecznego inspektora bhp w osobie powódki, a nie społecznego inspektora pracy. Sąd Okręgowy pominął także na podstawie art. 381 kpc wnioski dowodowe strony powodowej złożone na rozprawie w dniu 15 maja 2014 roku o zaliczenie w poczet materiału dowodowego dokumentów potwierdzających okoliczność pełnienia przez powódkę funkcji społecznego inspektora pracy. W ocenie Sądu Okręgowego strony mogły te dowody powołać w postępowaniu przed Sądem I instancji, nic nie stało temu na przeszkodzie, także w aspekcie pisma procesowego powódki z dnia 6 listopada 2013 roku złożonego przed Sądem Rejonowym, w którym powódka wносиła o zaliczenie w poczet materiału dowodowego między innymi legitymacji służbowej społecznego inspektora pracy wystawionej przez Związek (...) w S. na czteroletnią kadencję od 2010 do 2014 roku (pismo –k.23-24, kopia legitymacji –k.32-33) na okoliczność pełnienia przez powódkę funkcji Zakładowego (...) Inspektora Pracy na terenie pozwanego. W treści pisma powódka powołała się na brzmienie art. 13 ust 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 roku o Społecznej Inspekcji Pracy i ochronę przed wypowiedzeniem, rozwiązaniem umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania jego mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu oraz ochronę przed wypowiedzeniem zmieniającym warunki pracy i płacy na niekorzyść pracownika. Okoliczności te całkowicie zostały pominięte przez Sąd Rejonowy, co jednak nie dawało w świetle art. 381 kpc podstaw do powoływania nowych dowodów na te okoliczności, dopiero przed Sądem Okręgowym. Niemniej jednak podkreślić należy, iż okoliczność pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy przez powódkę, a także kwestionowanie tej okoliczności obecnie przez pozwanego nie miało ostatecznie znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy w przedmiocie roszczenia o ustalenie zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę na czas nie określony począwszy od dnia 1 września 2012 roku.

Odnosząc się do apelacji powódki należy wskazać, iż okazała się ona w zakresie podniesionych zarzutów zasadna, albowiem Sąd Rejonowy dopuścił się naruszenia normy art. 189 kpc, poprzez uznanie, iż powódka nie posiada interesu prawnego w ustaleniu istnienia z pozwanym Publicznym Gimnazjum im. (...) w L. stosunku prawnego zawartego na

podstawie umowy o pracę na czas nie określony i ustalenie, że pozwany nie dopuścił się naruszenia normy art. 10 ust 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela (tj Dz. U z 2014 poz 191)

Zgodnie z art. 189 kpc powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Jak podkreśla się powszechnie w orzecznictwie interes prawny zachodzi, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Zasada ta nie powinna jednak być pojmowana abstrakcyjnie, w celu zawężającej interpretacji tej przesłanki do wytoczenia powództwa o ustalenie, lecz ze względu na konstytucyjnie gwarantowane prawo do sądu zawsze konieczna jest ocena istnienia interesu prawnego do wytoczenia tego powództwa na tle okoliczności faktycznych konkretnych spraw. Wobec tego należy także dodać, że przyjmuje się istnienie interesu prawnego zawsze, gdy istnieje niepewność stanu prawnego.

Analiza wypowiedzi w doktrynie i judykaturze prowadzi do wniosku, że pojęcie interesu prawnego należy rozumieć szeroko, tzn. nie tylko w sposób wynikający z treści określonych przepisów prawa przedmiotowego, lecz w sposób uwzględniający oprócz treści tych przepisów również ogólną sytuację prawną powoda. W wyroku z dnia 9 lutego 2012 r., III CSK 181/11, OSNC 2012, nr 7-8, poz. 101, Sąd Najwyższy wskazał, że jeżeli powództwo o ustalenie istnienia prawa jest jedynym możliwym środkiem jego ochrony, powód ma interes prawny w żądaniu ustalenia. W uzasadnieniu tego wyroku podkreślił, że powództwo przewidziane w art. 189 ma znaczenie uniwersalne, a interes prawny w rozumieniu tego przepisu stanowi szeroką formułę, obejmującą wiele sytuacji prawnych, w których uwikłany może być podmiot występujący z powództwem o ustalenie istnienia (nieistnienia) prawa lub stosunku prawnego. Trafne określenie interesu prawnego znalazło się w orzeczeniu Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 23 maja 2014 roku sygn.akt I ACa313/13 LEX nr 1477017 interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. jest to obiektywna (czyli rzeczywiście istniejąca), a nie tylko hipotetyczna (czyli w subiektywnym odczuciu strony) potrzeba prawna uzyskania wyroku odpowiedniej treści, występująca wówczas, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszenia określonej sfery prawnej. Praktycznie rzecz biorąc, interes prawny występuje wtedy, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości, a jednocześnie interes ten nie podlega ochronie w drodze innego środka. Z kolei brak interesu prawnego jako przesłanki powództwa z art. 189 k.p.c. zachodzi wówczas, gdy strona nie ma jakiegokolwiek potrzeby ustalania stosunku prawnego lub prawa, gdyż jego sfera prawna nie została ani naruszona, ani zagrożona przez pozwanego.

W orzecznictwie przyjmuje się, iż nauczyciel kontraktowy lub mianowany, 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 (tak teza i uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2013 roku I PZP 3/13 OSNP 2014/2/18, Biul.SN 2013/10/24).

Z art. 10 ust 4 Karty Nauczyciela wynika jednoznacznie, że zasadą jest zatrudnianie nauczycieli, w tym także kontraktowych i mianowanych, na podstawie umów na czas nieokreślony. Art. 10 ust 7 Karty Nauczyciela 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 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 (OSNAPiUS 1994 nr 10, poz. 160) stwierdzono, że zatrudnienie nauczyciela niezgodnie z przesłankami z art. 10 ust. 4 (obecnie ust. 7) Karty Nauczyciela 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, OSNAPiUS 2001 nr 13, poz. 432, uchwałę z dnia 27 maja 1993 r., I PZP 14/93, OSNCP 1993 nr 11, poz. 189).

Nie może także uchodzić uwadze okoliczność, iż poziom ochrony wynikający z Karty Nauczyciela jest wyższy w tym sensie, że umowy o pracę zawierane z nauczycielami na czas określony są umowami kauzalnymi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1999 r., I PKN 235/99, OSNAPiUS 2001 nr 3, poz. 64), w odróżnieniu od innych umów terminowych, które nie wymagają szczególnego powodu dla ich zawarcia, a okoliczności, które decydują o zawarciu z nauczycielem kontraktowej umowy o pracę na czas określony, wbrew obowiązkowi zawarcia umowy o pracę na czas nie określony, zgodnie z art. 10 ust 4 Karty Nauczyciela, winny znaleźć, zdaniem Sądu Okręgowego, odzwierciedlenie w treści umowy o pracę zawieranej z nauczycielem na czas określony.

Nie jest sporne, że w przypadku pozwanej szkoły nie było potrzeby zastąpienia nieobecnego nauczyciela, a zatem w grę mogły wchodzić jedynie okoliczności wynikające z organizacji nauczania. Sąd Okręgowy podziela przywołane przez Sąd I instancji poglądy wyrażone w dotychczasowej judykaturze Sądu Najwyższego dotyczące znaczenie pojęcia "potrzeby wynikające z organizacji nauczania" właśnie przez wskazanie zobiektywizowanych kryteriów. 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, zmienowość pracy szkoły.

Sąd Rejonowy uznał, iż zatrudnienie powódki w kolejnych latach na podstawie umów o pracę na czas określony nie naruszało unormowania art. 10 ust 7 w związku z art. 10 ust4 Karty Nauczyciela, albowiem nie było jedynie uznaniem pracodawcy, ale wynikało z przydziału godzin nauczycielom na dany rok szkolny na podstawie arkuszy organizacyjnych i związane było z organizacją nauczania, wywodząc, iż przedstawione arkusze organizacji nauczania pozwanego Gimnazjum wskazywały, że suma pensum dydaktycznego powódki nie była wartością stałą w poszczególnych latach.

Sąd Okręgowy nie zaprzecza, iż faktycznie pensum dydaktyczne powódki w poszczególnych latach było zmienne, a związane było z liczbą oddziałów w tych latach szkolnych. Zgodnie z powołanym jednak rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 roku w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz. U z 2012 poz 204) w gimnazjum w trzyletnim okresie nauczania minimalny wymiar godzin obowiązkowych zajęć edukacyjnych i zajęć z wychowawcą w przypadku chemii i fizyki wynosiła po 130 godzin, przy czym są to obowiązkowe zajęcia edukacyjne. Sąd Rejonowy przyjął zatem, iż stosowana przez pozwane Gimnazjum praktyka zawierania umowy o pracę na czas określony była stosowana w każdym przypadku, gdy z organizacji nauczania wynikało, że nauczyciela nie można zatrudnić w pełnym wymiarze czasu pracy i w tym zakresie powołał pogląd wypowiedziany przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 września 2006 roku II PK 4/06 (OSNP 2007/17-18/249), zgodnie z którym warunki zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony w rozumieniu art. 10 ust. 5 pkt 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) w brzmieniu ustalonym ustawą z dnia 15 lipca 2004 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 179, poz. 1845) nie występują, jeżeli z oceny konkretnej sytuacji wynika, że możliwość zapewnienia takiego zatrudnienia istnieje tylko w danym roku szkolnym, a szkoła nie planuje zajęć pozwalających na to w kolejnym roku.

W ocenie Sądu Okręgowego pogląd zaprezentowany przez Sąd Rejonowy nie jest trafiony, a powołane orzeczenie Sądu Najwyższego dotyczy nauczyciela mianowanego i nauczyciela dyplomowanego przy nawiązaniu stosunku pracy na podstawie mianowania, nie natomiast nauczyciela kontaktowego, co do którego stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę. Zgodnie bowiem z art. 10 ust 5 pkt 6 Karty Nauczyciela wymogiem zatrudnienia nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego na podstawie mianowania są istniejące warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. W przypadku braku warunków do zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, 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).

Ustawa Karta Nauczyciela w sposób bezwzględnie obowiązujący reguluje stosunek pracy z nauczycielem mianowanym. Zasadą jest zatrudnienie na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Gdyby to nie było możliwe, w dalszej kolejności regulacja prawna nakazuje zatrudnienie takiego nauczyciela na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze godzin. Zatrudnienie na czas określony jest możliwe tylko, gdy zachodzi potrzeba zastępstwa nieobecnego nauczyciela lub potrzeba wynikająca z organizacji nauczania.

Sąd Rejonowy w ocenie Sądu Okręgowego koncentrując się w swojej argumentacji na kwestiach dotyczących zatrudnienia nauczyciela kontraktowego w pełnym wymiarze czasu pracy, dokonał pomieszczenia z okolicznościami dotyczącymi terminowości umowy o pracę. Żaden z przepisów Karty Nauczyciela nie wprowadza wymogu by zatrudnienie nauczyciela kontraktowego na czas nie określony mogło dotyczyć tylko pełnego wymiaru zajęć. Przepis art. 42 Karty Nauczyciela określa jedynie maksymalny czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, a nauczyciel może na ogólnych zasadach wynikających z prawa pracy świadczyć pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy z uwzględnieniem pensum określonego w art. 42 Karty Nauczyciela. Maksymalne pensum tygodniowe dla powódki wynosiło zgodnie z art. 42 ust 3 (poz 3 kolumna 3 tabeli) Karty Nauczyciela wynosiło 18 godzin. Powódka przy tym co wynika z ustaleń Sądu Rejonowego pracowała u pozwanego w poszczególnych latach w wymiarze 12/18 (rok szkolny 2008/2009), 16/18 (rok szkolny 2009/2010), 18/18 (rok szkolny 2010/2011), 14/18 (rok szkolny 2011/2012), 18/18 (rok szkolny 2012/2013) jako nauczyciel chemii i fizyki na podstawie umów o pracę na czas określony. W roku szkolnym 2013/2014 powódka została zatrudniona w wymiarze 8/18 jako nauczyciel fizyki na podstawie umowy o pracę na czas nie określony. W tym roku pozwana zatrudniła nauczyciela stażystę na stanowisku nauczyciela chemii na podstawie umowy o pracę na czas określony w wymiarze 7/18.

Jeżeli chodzi o zajęcia chemii i fizyki są to zajęcia w gimnazjach obowiązkowe, a zatem w tym przypadku nie wchodziła kwestia jedynie danego roku szkolnego, co może mieć miejsce w przypadku zajęć dodatkowych, których prowadzenie warunkowane jest

na przykład posiadaniem przez szkołę środków finansowych gwarantowanych przez organa prowadzący szkołę. Praca nauczyciela fizyki i chemii służy zaspokajaniu stałych potrzeb pracodawcy, potrzeby te mają charakter obligatoryjny, a nie uznaniowy w poszczególnych latach. Różnice natomiast w poszczególnych latach wynikać mogły faktycznie z liczby klas i oddziałów (połączenia 2 oddziałów w jeden), co miało przełożenie na wymiar czasu pracy w ramach obowiązkowego pensum określonego w art. 42 ust 3 Karty Nauczyciela. Nie można w żadnym zakresie uznać, iż potrzeba zatrudnienia nauczyciela chemii czy fizyki w pozwanym gimnazjum dotyczyła tylko danego roku szkolnego. Pozwana bowiem nie mogła nie zaplanować zajęć, które miały charakter obowiązkowy w kolejnym roku szkolnym, a tym samym nie można przyjąć by istniały podstawy do zatrudnienia nauczyciela fizyki i chemii na czas określony. A zatem zatrudnianie powódki przez pozwanego począwszy od 2009 roku na podstawie umów o pracę na czas określony naruszało art. 10 ust 7 Karty Nauczyciela. Zatrudnienie nauczyciela kontraktowego w danym roku szkolnym przy uwzględnieniu konkretnego wymiaru czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nie określony w pełnym wymiarze czasu pracy i brak możliwości zapewnienia pełnego wymiaru czasu pracy w kolejnym roku szkolnym nie stoi w żadnym zakresie na przeszkodzie wypowiedzeniu nauczycielowi warunków pracy i płacy w zakresie wymiaru czasu pracy na podstawie art. 42kp w związku z art. 91c Karty Nauczyciela Powódka mimo rozbieżności pomiędzy żądaniem określonym w pozwie, a argumentacją zawartą w uzasadnieniu pozwu i stanowiskiem zawartym w toku rozprawy przed Sądem Rejonowym precyzowała roszczenie o ustalenie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nie określony począwszy od dnia 1 września 2012 roku na stanowisku nauczyciela chemii i fizyki.

W ocenie Sądu tak sprecyzowane roszczenie zasługiwało na uwzględnienie na mocy art. 189 kpc. Zdaniem Sądu Okręgowego nie pozbawia powódki interesu prawnego w ustaleniu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nie określony okoliczność, iż pozwana zatrudniła powódkę ostatecznie w sierpniu 2013 roku, uwzględniając jej wniosek, na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, albowiem zatrudnienie dotyczyło jedynie stanowiska nauczyciela fizyki, gdy tym czasem w roku szkolnym 2012/2013 zatrudnienie dotyczyło zarówno przedmiotu fizyki i chemii. Nie istniały żadne przeszkody wynikające z organizacji nauczania w roku szkolnym 2012/2013, które nie pozwalałyby zatrudnić powódki na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Niezależnie od posiadania przez

powódkę statusu społecznego inspektora pracy (co nie mogło być przedmiotem rozważania w tym postępowaniu) okoliczność zatrudnienia powódki na czas nie określony na stanowisku nauczyciela chemii i fizyki od żądanej daty będzie miała wpływ na ocenę podjętych przez pozwanego kroków w dalszym okresie zatrudnienia powódki w związku z uprawnieniami przysługującymi pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas nie określony wynikającymi z przepisów prawa pracy i odpowiednio obowiązkami pozwanego jako pracodawcy, chociażby w zakresie wypowiedzenia warunków pracy i płacy i ochrony ukształtowanego stosunku pracy.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego w Łodzi Sąd I instancji dokonał błędnej interpretacji przepisu art. 189 kpc i art. 10 ust 7 w związku z art. 10 ust 4 Karty Nauczyciela poprzez uznanie, iż powódce nie przysługiwało roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nie określony począwszy od dnia 1 września 2012 roku, co doprowadziło do wydania błędnego rozstrzygnięcia, podlegającego obecnie zmianie judykacyjnej w konsekwencji uwzględnienia zarzutów apelacyjnych powódki. Z tych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 386§1 kpc zmienił zaskarżony wyrok i orzekł jak w pkt 1 sentencji wyroku.

O kosztach procesu za II instancję Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98kpc w związku z § 12 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 z późn. zm.) zasądzając na rzecz powódki kwotę 60złoty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku.

Przewodniczący Sędziowie