

Sygn. akt IV P 574/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 lipca 2015r.

Sąd Rejonowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSR Katarzyna Gawelko-Bazan</i>
Ławnicy:	<i>Marian Bartnik</i> <i>Zofia Pasternak</i>
Protokolant:	<i>Katarzyna Jemiola</i>

po rozpoznaniu w dniu **3 lipca 2015r. w Rzeszowie**

sprawy z powództwa **M. R.**

przeciwko **Zespołowi Szkół (...) A. w R.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie mianowania

I. ustala, że powód M. R. od dnia 1 września 2014r. pozostaje z pozwanym Zespołem Szkół (...) A. w R. w stosunku pracy na podstawie mianowania na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy,

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie,

III. kosztami opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy, obciąża pozwanego i z tego tytułu nakazuje ściągnąć od pozwanego Zespołu Szkół (...) A. w R. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Rzeszowie kwotę 2.239,00 zł (dwa tysiące dwieście trzydzieści dziewięć złotych).

IV. zasądza od pozwanego Zespołu Szkół (...) A. w R. na rzecz powoda M. R. kwotę 2.400 zł (dwa tysiące czterysta złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.-

Sygn. akt IV P 574/14

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 15 lipca 2015 r.

Pozwem z dnia 4.09.2014 r. skierowanym przeciwko pozwanemu Zespołowi Szkół (...) A. w R. powód M. R. wniósł o ustalenie, iż pozostaje z pozwanym od 1 września 2014 r. w stosunku pracy na podstawie mianowania zgodnie z

ustawą z dnia 26 stycznia 1982 r. Karty Nauczyciela (tj. Dz. U. z 2014 r. poz. 191) w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nauczyciel przedmiotów mechanicznych, za wynagrodzeniem wynikającym z Karty Nauczyciela oraz przepisów wykonawczych do tejże ustawy dotyczących nauczycieli, przewidzianego dla posiadanego przez powoda stopnia awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego i miejscem wykonywania pracy - Zespół Szkół (...) A. w R., na czas nieokreślony, ewentualnie ustalenie, iż od 1 września 2014 r. pozostaje w stosunku pracy z pozwanym na podstawie umowy o pracę zgodnie z ustawą Karta Nauczyciela na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nauczyciel przedmiotów mechanicznych za wynagrodzeniem wynikającym z ustawy Karty Nauczyciela oraz przepisów wykonawczych do tejże ustawy dotyczących nauczycieli, przewidzianego dla posiadanego przez powoda stopnia awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego i miejscem wykonywania pracy - Zespół Szkół (...) A. w R.. Ponadto powód wniósł o zasądzenie kosztów procesu wg norm przypisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego

W uzasadnieniu powód wskazał, że w wyniku wspólnych ustaleń Dyrektor Zespołu Szkół (...) A. w R. (dalej określanego jako ZSM) zobowiązał się go zatrudnić, że zgodnie z ustaleniami miał być zatrudniony od 1.09.2014 r., w pełnym wymiarze czasu pracy tj. 18/18, na czas nieokreślony na stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom tj. nauczyciela przedmiotów mechanicznych ze stopniem awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, za wynagrodzeniem zgodnym

z obowiązującymi szkoły państwowe przepisami prawnymi, że w związku z tymi ustaleniami złożył stosowne podanie o pracę. Wskazał, że dyrektor (...) w piśmie z dnia 25.08.2014 r. potwierdził fakt zatrudnienia go w swej szkole oraz warunki tego zatrudnienia. Podkreślił, iż wcześniej w dniu 22 sierpnia 2014 r. otrzymał od kadrowej pozwanego - K. S. skierowanie na badania lekarskie dla osób podejmujących zatrudnienie, polecenie przygotowania i dostarczenia wszystkich dokumentów koniecznych do zatrudnienia; wypełnienia kwestionariusza osobowego dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie, przedłożenia zaświadczenia z Krajowego Rejestru Karnego o niekaralności. Podał, że w związku z zatrudnieniem w (...) podjął działania zmierzające do zakończenia stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy, tzn. w dniu 22 sierpnia 2014 r. wykonał telefon do L. O. - kadrowej Zespołu Szkół Ogólnokształcących nr (...) w R. z prośbą

o wskazanie formy możliwości zakończenia pracy. Z informacji uzyskanej od kadrowej dowiedział się, iż może zostać przeniesiony do pracy do pozwanego na podstawie art. 18 ust.1 KN (przeniesienie stałe) lub 19 ust. 1 KN (przeniesienie tymczasowe), a z ostrożności złożył wniosek o przeniesienie go do pozwanego z dotychczasowego miejsca pracy na podstawie art. 18 ust. 1 KN.. Podał, że w dniu 1 września 2014 r. rozpoczął, zgodnie z ustaleniami z pozwanym, pracę w (...), na podstawie nowego stosunku pracy, a pismem doręczonym mu dnia 2.09.2014 r. został poinformowany przez dyrektora pozwanego M. K. o przeniesieniu w trybie art. 19 ust. 1 KN na okres jednego roku.

Powód zarzucił, iż nie można zgodzić się ze stanowiskiem pozwanego, albowiem doszło do nawiązania nowego stosunku pracy. Podał, że wolą zarówno jego jak i pozwanego było nawiązanie nowego stosunku pracy, że pozwany skierował go jako osobę przyjmowaną do pracy na wstępne profilaktyczne badania lekarskie, do czego zobowiązywał go art. 229 § 1 Kodeksu pracy, że wypełnił i złożył na żądanie pozwanego formularz osobowy dla osoby zatrudnionej, a przecież gdyby nie nawiązywał nowego stosunku pracy to nie byłoby potrzeby wypełnienia tego formularza, skierowania na badania lekarskie ani przedkładania zaświadczenia o niekaralności. Podkreślił, że pozwany miał pełną świadomość jakiego typu stosunek prawny nawiązuje.

Dalej powód wskazał, że prowadzi lekcje zgodnie z przydzielonym mu „przydziałem godzinowym” zajęć, wykonując wszystkie polecenia przełożonego, świadczy swoją pracę na rzecz pozwanego, pod jego kierownictwem w miejscu i czasie przez niego wskazanym. Podkreślił, iż u dotychczasowego pracodawcy zatrudniony był na podstawie mianowania,

w związku z czym u pozwanego został zatrudniony w takim charakterze, gdyż spełnia wszystkie wymagane przez przepisy Karty Nauczyciela warunki. Wskazał, że posiada stopień awansu zawodowego - nauczyciel dyplomowany, oraz stopień naukowy doktora nauk technicznych, posiada odpowiednie wykształcenie konieczne do zajmowania stanowiska nauczyciela przedmiotów mechanicznych, ma pełną zdolność do czynności prawnych

i korzysta z praw publicznych, nie toczy się przeciwko niemu postępowanie karne ani dyscyplinarne ani o ubezwłasnowolnienie, nie był karany za przestępstwa popełnione umyślnie, a w pozwanym Zespole Szkół istnieją warunki do zatrudnienia go w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony.

Końcowo wskazał, że ustalenie w zakresie podstawy prawnej wykonywania pracy na rzecz pozwanego będzie miało bezpośredni wpływ na szereg jego uprawnień wynikających z Karty Nauczyciela, prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych.

W odpowiedzi na pozew pozwany Zespół Szkół (...) A. w R. wniosła o oddalenie pozwu w całości.

Na wstępie wyjaśnił, że konieczność zapewnienia obsady na rok szkolny 2014/2015 na stanowisku nauczyciela przedmiotów zawodowych mechanicznych związana była z wynikami naboru, w wyniku którego w miejsce 3 oddziałów klas czwartych kształcących w specjalności technik mechanik i technik mechatronik przyjęto uczniów do 6 oddziałów klas pierwszych. Podał, że powód w pierwotnym założeniu miał uzupełniać 6 godzin brakujących do pełnego pensum. Niezależnie zaś od pozwanego działania podjął organ prowadzący tj. Prezydent Miasta R., który skorzystał z uprawnień z art. 19 ust. 1 KN przenosząc powoda do pozwanego Zespołu Szkół na rok szkolny 2014/2015. Pismo to wpłynęło do pozwanego już po podjęciu wstępnych czynności związanych z planowanym pierwotnie zatrudnieniem powoda.

Pozwany podkreślił, że jest związany decyzją organu prowadzącego, że powód świadczy pracę na jego rzecz w oparciu o stosunek pracy zawarty z dniem 1 października 1995 r. na podstawie mianowania z dyrektorem Zespołu Szkół Ogólnokształcących Nr (...)

w R.. Podkreślił, iż w kontekście art. 19 ust. 1 KN nie jest wymagane od strony przenoszonej jakiegokolwiek oświadczenie woli, a ponadto powód nie podjął ostatecznie żadnych czynności związanych z ustaniem stosunku pracy zawartego w Zespole Szkół Ogólnokształcących, można więc założyć, że przynajmniej przyjął do wiadomości przedmiotową zmianę miejsca świadczenia pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. R. pozostawał w zatrudnieniu w Zespole Szkół Ogólnokształcących nr (...) w R. (zwany dalej ZSO) od dnia 1.09.1995 r. na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy. Podstawą zatrudnienia było mianowanie.

Aktualnie powód posiada stopień awansu zawodowego – nauczyciel dyplomowany oraz stopień naukowy - doktor nauk technicznych z zakresu budowy i eksploatacji maszyn. Powód ma uprawnienia do nauczania przedmiotów z grupy mechanicznej, informatyki, podstaw przedsiębiorczości, bhp, ochrony środowiska. Ma pełną zdolność do czynności prawnych, korzysta z praw publicznych, nie toczy się przeciwko niemu postępowanie karne ani dyscyplinarne ani o ubezwłasnowolnienie, nie był karany za przestępstwa popełnione umyślnie

Począwszy od roku szkolnego 2012/2013 powód uzupełniał tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć jako nauczyciel w Zespole Szkół (...) w R. w wymiarze około 9 godzin tygodniowo.

Miesięczne wynagrodzenie powoda w ZSO wynosiło 3.730,80 zł brutto (wynagrodzenie zasadnicze – 3.109 zł, dodatek stażowy – 621,80 zł). W niektórych okresach półrocznych powód miał przyznawany dodatek motywacyjny.

Powód jest społecznym inspektorem pracy.

(dowód: akta osobowe powoda, protokołu wyboru powoda na stanowisko Społecznego Inspektora Pracy k. (...) zeznania powoda M. R. – k. (...))

W roku szkolnym 2014/2015 ponownie pojawił się problem z liczbą godzin dla powoda, tj. brakowało mu 6 godzin do pełnego wymiaru etatu.

Powód rozpoczął poszukiwanie zatrudnienia praktycznie w całej Polsce, licząc się z ewentualną przeprowadzką do innej części kraju. Wskazał także swojemu ówczesnemu pracodawcy tj. ZSO, że będzie mu brakowało godzin do pełnego etatu. Dyrektor tego Zespołu, zgodnie z procedurami wystosował pismo do organu prowadzącego tj. do Prezydenta Miasta R.. W kwietniu 2014 r. powód rozmawiał także z dyrektorem pozwanego Zespołu Szkół (...) A. w R.. W czasie tej rozmowy dyrektor wskazał, że wszystko zależy od wyników naboru.

Po przeprowadzeniu naboru do szkoły na rok szkolny 2014/2015 okazało się, że zostanie utworzonych znacznie więcej oddziałów niż początkowo planowano. W związku z tym doszło także do zmian kadrowych w szkole, albowiem zwiększenie liczby oddziałów pozwoliło na utworzenie dodatkowego stanowiska wicedyrektora obsadzonego przez nauczyciela przedmiotów zawodowych, który w związku z tym miał ograniczone pensum. W efekcie doprowadziło to do powstania nowego, nieprzewidzianego w arkuszu organizacyjnym, etatu nauczyciela przedmiotów mechanicznych.

W dniu 29.07.2014 r. dyrektor pozwanego skontaktował się za pośrednictwem telefonu z powodem. Przebywał on wówczas w miejscowości T., w odwiedzinach u I. H.. W czasie rozmowy dyrektor zaproponował mu zatrudnienie w pełnym wymiarze, na czas nieokreślony, z wynagrodzeniem powszechnie obowiązującym nauczycieli w Polsce. Jednocześnie poinformował go, że od 1 września 2014 r. otrzyma pełny etat oraz dodatkowo, na okres wyłącznie tego roku, dwie i pół godziny nadliczbowe. Poprosił go także aby po powrocie do R. dostarczył podanie o pracę "jako podkładkę pod uzgodnienia". Powód zaakceptował warunki zatrudnienia. W czasie rozmowy dowiedział się także, że dyrektor szkoły będzie na urlopie wypoczynkowym do dnia 25 sierpnia 2014 r.

Powód był bardzo zadowolony z rozmowy i poinformował o tym I. H..

Po powrocie do R., w dniu 14.08.2014 r. powód złożył w pozwanym zespole pismo zawierające jego prośbę o zatrudnienie na podstawie mianowania w pozwanej szkole na stanowisku nauczyciela przedmiotów mechanicznych.

W II połowie sierpnia 2014 r. powód poinformował przypadkowo spotkanego kolegę R. P. (1) – nauczyciela z (...), że będzie zatrudniony "na stałe" w pełnym wymiarze w pozwanej szkole.

(dowód: pismo z dnia 16 kwietnia 2014r. skierowane przez powoda M. R. do Dyrektora Zespołu Szkół Ogólnokształcących nr (...) w R. - k. (...), zeznania R. P. k. (...), I. H. - k. (...), wydruki mailowe - k. (...), zeznania powoda M. R. – k.(...), częściowo zeznania dyrektora pozwanego M. K. - k. (...))

W dniu 22.08.2014 r. (piątek) do powoda zadzwoniła K. S. (pracownica (...)), informując go, że zajmuje się sprawami kadrowymi i że potrzebuje jego numeru PESEL. Powód odparł, że jest poza domem, ale jak najszybciej go odszuka i oddzwoni. Jednocześnie poinformowała go, że w związku z zatrudnieniem musi uzupełnić wszystkie druki. Po powrocie do domu powód zadzwonił pod numer z którego dzwoniła K. S. i podał jej swój numer PESEL. Następnie udał się do szkoły i zgłosił do kadr. K. S. poinformowała go, że musi wypełnić kwestionariusz przyjmowanego do pracy. Powód odparł, że posiada, wypełniony na komputerze, kwestionariusz. Po porównaniu kwestionariuszy okazało się że jest to ten sam kwestionariusz, tylko poszczególne pola są inaczej poukładane. Powód powiedział, że ma także kwestionariusz osoby przyjętej do pracy. K. S. powiedziała, żeby zostawił jej ten kwestionariusz jak również informację o niekaralności z poprzedniego zakładu pracy. Powód przedłożył zapytanie o niekaralność, K. S. poświadczyła zgodność z oryginałem. Złożył też pisemne oświadczenie związane z ubieganiem się o zatrudnienie w pozwanym zespole.

Tego dnia powód otrzymał także skierowanie na badania profilaktyczne jako osoba przyjmowana do pracy na stanowisku nauczyciela, wystawione przez K. S.. Po przeprowadzeniu badań powód otrzymał zaświadczenie o braku przeciwwskazań zdrowotnych.

W dniu 25.08.2014 r. dyrektor pozwanego zespołu wrócił do pracy po urlopie. Tego dnia powód spotkał się z dyrektorem, który potwierdził na piśmie wcześniejsze ustalenia.

W piśmie z dnia 25.08.2014 r. dyrektor pozwanego poinformował dyrektora ZSO, iż powód będzie zatrudniony w jego szkole od 01.09.2014 r. w pełnym wymiarze czasu pracy tj. 18/18 etatu. Pismo to wpłynęło do ówczesnego pracodawcy powoda w dniu 27.08.2014 r. Powód poinformował dyrektora ZSO nr (...) T. P., że będzie rozwiązywał stosunek pracy z ZSO nr (...) kiedy otrzyma umowę z pozwanym ZSM. Powód miał zgodę dyrektora T. P. na taki tryb zakończenia stosunku pracy.

W dniu 26.08.2014 r. do pozwanej szkoły wpłynął wniosek powoda o przeniesienie go na podstawie art. 18 KN z ZSO na stanowisko nauczyciela w ZSM.

W dniu 27.08.2014 r. w trakcie rozmowy z kadrową L. O. powód dowiedział się, że Wydział (...) Urzędu Miasta poinformował ją, że powód zostanie przeniesiony na podstawie art. 19 KN do ZSM.

Powód udał się do dyrektora pozwanego zespołu, który poinformował go, że nic mu nie wiadomo, że nie otrzymał pisma z Wydziału (...), że będzie nadal czekał na pismo z Wydziału (...).

W takiej sytuacji powód udał się do Wydziału (...). Tam rozmawiał z K. P., który zajmuje się sprawami prawnymi w wydziale i poinformował powoda, że została wydana decyzja i jest do odbioru przez szkołę. Następnie powód rozmawiał z W. S., która potwierdziła powyższą decyzję.

W piśmie z dnia 27.08.2014r., skierowanym do dyrektora pozwanego zespołu, powód, odwołując się do ustnej informacji o podjętej przez Wydział (...) Urzędu Miasta decyzji dotyczącej przeniesienia go na okres jednego roku wniósł o wywiązanie się z dotychczasowych uzgodnień.

W dniu 27.08.2014 r. do pozwanego zespołu wpłynęła decyzja organu prowadzącego z dnia 22 sierpnia 2014r. o przeniesieniu powoda do ZSM na okres jednego roku od 1.09.2014 r. do 31.08.2015 r. na podstawie art. 19 ust. 1 KN.

W piśmie z dnia 29.08.2014 r. dyrektor pozwanego poinformował powoda, że na podstawie art. 19 ust. 1 KN organ prowadzący przeniósł go do ZSM aby zapewnić szkole obsadę na stanowisku nauczyciela z wymaganymi kwalifikacjami, że pismo powoda z dnia 26.08.2014 r. wpłynęło po piśmie z Urzędu Miasta z dnia 22.08.2014r. Poinformował go, że został przeniesiony do ZSM na okres jednego roku w trybie art. 19 ust. 1 KN, co nie powoduje nawiązania nowego stosunku pracy. Powód otrzymał pismo w dniu 2.09.2014 r.

W dniach 01 – 02.09.2014 r. powód przechodził u pozwanego szkolenie z zakresu bhp tj. instruktaż ogólny i stanowiskowy.

(dowód: akta osobowe powoda, pismo z dnia 25 sierpnia 2014r. skierowane przez Dyrektora ZSM do Dyrektora (...)k. (...), zeznania świadków L. O. - k. (...), W. S. k. (...), K. P. - k. (...), J. M. - k. (...), zeznania powoda M. R. – k. (...), częściowo zeznania dyrektora pozwanego M. K.- k. (...))

Działania organu prowadzącego szkołę tj. Prezydenta Miasta R. zostały wszczęte w związku z pismem dyrektora ZSO nr (...) w R., że w roku szkolnym 2014/2015 powód nie będzie miał pełnego wymiaru godzin. W takiej sytuacji Wydział (...), po zatwierdzeniu arkuszy organizacyjnych sprawdza czy istnieje możliwość uzupełnienia tych godzin w innych szkołach. Początkowo, w przypadku powoda nie było takich możliwości. Dopiero w lipcu lub sierpniu zaistniała możliwość przeniesienia powoda do ZSM, w trybie art. 19 ust. 1 KN. W dniu 22.08 2014 r. Wydział (...) wydał decyzję w tym przedmiocie. Powód nigdy nie otrzymał tego pisma. Zostało one przesłane jedynie do ZSO nr (...) i pozwanego ZSM.

Dyrektor pozwanego Zespołu nie informował Wydziału (...) o jakichkolwiek uzgodnieniach prowadzonych z powodem.

Postępowanie organu prowadzącego nie jest decydujące dla dyrektora szkoły, jedynie wówczas gdy dyrektor chce zatrudnić innego nauczyciela na podstawie art. 18 KN to zwraca się o opinię do organu prowadzącego.

(dowód: akta osobowe powoda, zeznania świadków: L. O.-k. (...), W. S.- k. (...), K. P. - k. (...), J. M. - k. (...), zeznania powoda M. R. – k. (...), częściowo zeznania dyrektora pozwanego M. K. - k. (...))

Powód nie rozwiązał stosunku pracy z ZSO. W dniu 1.09.2014 r. podjął pracę w Zespole Szkół (...) w R..

W roku szkolnym 2014/2015 świadczył pracę jako nauczyciel przedmiotów mechanicznych w wymiarze 20,08 godzin, tj. w wymiarze ponadnormatywnym.

Zgodnie z pismem o wymiarze wynagrodzenia miesięcznego z dnia 1.09.2014 r. podpisaną przez dyrektora pozwanego ZSM M. K. wynagrodzenie zasadnicze powoda od dnia 1 września 2014 r. wynosiło 3.109,00 zł brutto, był także uprawniony do dodatku za wysługę lat w wysokości 621,80 zł. Pracodawca przekazał powodowi powyższą informację w dniu 22.10.2014 r. Poza tym wydał powodowi nową książeczkę zdrowia.

W pozwanym zespole powód nie otrzymywał dodatku motywacyjnego. Zgodnie z obowiązującym w tym zakresie regulaminem dodatek nie przysługuje osobom nowozatrudnionym jak również osobom które nie zasługują na dodatek.

W pozwanym Zespole Szkół, w kolejnych latach szkolnych nauczyciele posiadający uprawnienia do nauczania przedmiotów mechanicznych mieli nadgodziny. I tak w skali tygodniowej w roku szkolnym 2011/2012 wynosiły one 14,08 godzin, w roku szkolnym 2012/2013 – 24,9 godzin, w roku szkolnym 2013/2014 – 29,69 godzin, w roku szkolnym 2014/2015 – 27,15 godzin (pomimo zatrudnienia powoda). Nadrzędnym celem przyznawania przez dyrektora godzin nadliczbowych była realizacja podstawy programowej, a przede wszystkim zapewnienie odpowiedniego poziomu dydaktycznego i wychowawczego szkoły. Poza tym dyrektor szkoły traktował przydzielenie godzin nadliczbowych dla danego nauczyciela jako nagrodę.

(dowód: zaświadczenie o wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda z dnia 19 listopada 2014r.- k. (...), arkusze organizacyjne pozwanego z aneksami dotyczącymi organizacji nauczania przedmiotów mechanicznych w ZSM na rok szkolny 2014/2015, 2013/2014, 2012/2013, 2011/2012- k. (...), zestawienie dotyczące godzin ponadwymiarowych u pozwanego w poszczególnych latach w zakresie przedmiotów mechanicznych w latach szkolnych 2014/2015, 2013/2014, 2012/2013, 2011/2012 - (...), pismo powoda z dnia 3 listopada 2014r. - k. (...), pismo pozwanego z dnia 7 listopada 2014r. k. (...), zeznania powoda M. R. – k. (...), częściowo zeznania dyrektora pozwanego M. K. k. (...))

Powyższy stan faktyczny Sad ustalił na podstawie wyżej wymienionych dowodów, w tym dowodów z dokumentów, których autentyczność i rzetelność nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

W ocenie Sądu za wiarygodne należało uznać zeznania świadków I. H. i R. P. (1), których powód informował na bieżąco o uzgodnieniach z dyrektorem i podjęciu zatrudnienia w ZSM. Były to osoby całkowicie bezstronne, a ich zeznania są obiektywne i spójne. Wiarygodne były również zeznania L. O. – kadrowej ZSO nr (...), które znalazły swoje odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym.

Za wiarygodne należało także uznać zeznania świadków W. S., K. P., J. M. – pracowników Wydziału (...) Urzędu Miasta, albowiem znalazły one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie.

W ocenie Sądu na walor wiarygodności nie zasługują natomiast zeznania K. S. – pracownika pozwanego ZSM. Twierdzenia świadka jakoby sam, bez uprzedniej konsultacji z przełożonym podejmował decyzje mające kluczowe znaczenie dla pracodawcy pozostają w sprzeczności z zasadami doświadczenia życiowego. Z kolei powoływanie się przez świadka na zastępowanie innego pracownika i nie posiadanie odpowiedniej wiedzy i doświadczenia w wykonywaniu czynności kadrowych w ocenie Sądu jest tylko przyjętą linią obrony osoby która przecież cały czas pozostaje w zatrudnieniu w pozwanym zespole. Podkreślić przy tym należy, iż świadek K. S. zastępowała kadrową przez długi okres czasu (półtora roku) – do 1 września 2014r., a zatem w momencie dokonywania czynności związanych z zatrudnieniem M. R. posiadała już niezbędne doświadczenie, ponad roczne doświadczenie na tym stanowisku.

Odnosnie zeznań świadka B. K. – wicedyrektora szkoły, wskazać należy, iż ze statutu pozwanego wynika, iż jest ona uprawniona do reprezentowania pozwanego Zespołu jedynie w sytuacji nieobecności dyrektora. Wobec tego, że w niniejszej sprawie na rozprawie pozwany Zespół Szkół był reprezentowany przez dyrektora M. K., B. K. została przełuchana jako świadek, do czego zastrzeżenie złożył pełnomocnik powoda. Oceniając zeznania świadka dotyczące tego, że strony umawiały się jedynie co do uzupełnienia godzin w szkole pozostają w sprzeczności z kolejnymi czynnościami podejmowanymi przez pozwanego, w związku z czym nie można ich uznać za wiarygodne. Ponadto wbrew twierdzeniom świadka, z zeznań powoda wynika, że świadek był obecny przy rozmowie w dniu 27.08.2014 r. dotyczącej warunków jego zatrudnienia.

Oceniając zeznania stron, Sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda M. R., albowiem są one spójne, konkretne i konsekwentne, a także znalazły potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Z kolei zeznania reprezentującego pozwanego dyrektora M. K. Sąd uznał za wiarygodne jedynie częściowo. W świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego nie można uznać za wiarygodne zeznań dyrektora o treści rozmów prowadzonych

z powodem na przełomie lipca i sierpnia. Pozostają one w sprzeczności z zeznaniami powoda, pozostałych świadków niebędących pracownikami pozwanego zespołu. Nie zostało także potwierdzone jakoby dyrektor informował Wydział (...), że powód będzie u niego uzupełniał etat (zeznania J. M., K. P.), że wszelkie decyzje personalne musiał konsultować z Wydziałem (...) (zeznania W. S., K. P.). Natomiast jego zeznania odośnie okoliczności w jakich doszło do sporządzenia pisma z dnia 25.08.2014 r., skierowanego do dyrektora ZSO, a mianowicie, że zostało ono sformułowane nieprecyzyjnie, że użyto potocznego języka należy uznać za nieudolną próbę wyjścia z sytuacji do jakiej doprowadziło szkołę działanie samego dyrektora. Podkreślić należy, że M. K. jest dyrektorem pozwanego Zespołu, w jego imieniu podejmuje także decyzje kadrowe, tak więc można, a właściwie należy wymagać od niego szczegółowej znajomości przepisów Karty Nauczyciela. W pozostałym zakresie tj. odośnie obsady godzin zajęć z przedmiotów mechanicznych oraz zaistniałej potrzeby zwiększenia obsady z tych przedmiotów zeznania dyrektora należało uznać za wiarygodne jako mające odzwierciedlenie w dokumentach.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje

Podstawę prawną żądania zgłoszonego przez powoda tj. ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie mianowania stanowi art. 189 k.p.c., zgodnie z którym można żądać ustalenia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa w sytuacji istnienia interesu prawnego. Swoistość stosunku pracy polega na tym, iż jego byt stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych (np. stosunku ubezpieczenia społecznego). Interes prawny pracownika, nie wyczerpuje się więc w żądaniu konkretnych, wymagalnych świadczeń,

a rzutuje na prawo do przyszłych świadczeń i ich wysokości (np. świadczenia z ubezpieczenia społecznego). W orzecznictwie przyjmuje się, że powództwo o ustalenie stosunku pracy jest potraktowane jako szczególny rodzaj powództwa o ustalenie, co należy traktować jako wskazanie, że regułą jest uznanie istnienia interesu prawnego w takim ustaleniu. W sytuacji jaka zaistniała w niniejszej sprawie wątpliwości powoda co do podstawy świadczenia pracy były jak najbardziej uzasadnione. Jedynym zaś sposobem ich wyjaśnienia było wytoczenie przedmiotowego powództwa.

Zgodnie z art. 11 KN dyrektor szkoły nawiązuje z nauczycielem stosunek pracy odpowiednio na podstawie umowy o pracę lub mianowania na stanowisku zgodnym z posiadanymi przez nauczyciela kwalifikacjami oraz zgodnie z posiadanym przez nauczyciela stopniem awansu zawodowego.

Mianowanie jest szczególną formą nawiązania stosunku pracy, która charakteryzuje się dużą stabilnością zatrudnienia. Rozwiązanie takiego stosunku pracy może nastąpić tylko w wyjątkowych przypadkach określonych w ustawie. Jak wynika z art. 10 ust. 1 KN stosunek pracy z nauczycielem może zostać nawiązany na podstawie mianowania, przy czym zasadą jest, że na tej podstawie nawiązuje się stosunek pracy z nauczycielem posiadającym stopień awansu nauczyciela dyplomowanego.

Z kolei art. 10 ust. 5 KN przewiduje, że stosunek pracy 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 dyplomowanym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze (art. 10 ust. 6).

Postępowanie dowodowe wykazało, iż powód spełniał warunki, o których mowa w ww. art. 10 ust. 5 KN. Dysponował kwalifikacjami wymaganymi do zajmowania stanowiska nauczyciela przedmiotów mechanicznych. W pozwanym zespole istniały także, wbrew twierdzeniom strony pozwanej, warunki do zatrudnienia powoda w pełnym wymiarze czasu pracy. Już od 2011 r. ulegał zwiększeniu wymiar godzin w zakresie przedmiotów mechanicznych, a w 2014 r. wymiar godzin nadliczbowych wynosił 27,15 godzin i to pomimo zatrudnienia powoda. W konsekwencji przydzielane poszczególnym nauczycielom przedmiotów mechanicznych godziny niejednokrotnie przekraczały podstawowy wymiar czasu pracy nauczyciela wynoszący 18 godzin. Uwadze Sądu nie umknęło, iż było to przede wszystkim spowodowane wymiarami godzin dla poszczególnych przedmiotów i roczników, określonych przez obowiązujące programy nauczania. Nie stało to jednak na przeszkodzie powierzeniu powodowi od 1.09.2014 r. godzin w zakresie przedmiotów mechanicznych nie tylko w pełnym wymiarze godzin ale również w godzinach ponadwymiarowych. Oznacza to, że pozwany Zespół Szkół cały czas dysponował i dysponuje nadwyżką godzin z zakresu przedmiotów mechanicznych, co w pełni uzasadnia zatrudnienie nauczyciela tego przedmiotu w pełnym wymiarze czasu pracy.

Zasadniczym przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była kwestia nawiązania nowego stosunku pracy. Zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 11 k.p. nawiązanie stosunku pracy bez względu na jego podstawę prawną wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Przepis ten znajduje zastosowanie do wszystkich rodzajów stosunków pracy, w tym również do stosunków pracy nawiązanych na podstawie mianowania, uregulowanych w pragmatykach służbowych. Wynika to z jego wyraźnego

i bezwarunkowego brzmienia. Przepis ten dotyczy obu stron stosunku pracy, a oświadczenie woli może być wyraźne i ujęte w formie pisemnej, bądź też dorozumiane, wynikające z zachowania się stron (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

W ocenie Sądu, szereg czynności podejmowanych przez stronę pozwaną pozwala na stwierdzenie, że pomimo obecnie prezentowanego stanowiska, pozwany nawiązał z powodem stosunek pracy na podstawie mianowania na czas nieokreślony. Powód w dniu 14.08.2014 r. złożył podanie o zatrudnienie go w pozwanej szkole jasno określając warunki na których chce być zatrudniony, które w istocie nawiązywały do wcześniejszej rozmowy telefonicznej z dyrektorem. Zauważyć należy, że powód już wcześniej prowadził rozmowy w temacie zatrudnienia go w ZSM, jednak dopiero w połowie sierpnia złożył formalne pismo, czyniąc to jak to określili w zeznaniach zgodnie z sugestią dyrektora „na podkładkę”. Kolejne okoliczności na które należy zwrócić uwagę to czynności podejmowane przez K. S. – pracownika ZSM. I tak już w dniu 22.08.2014 r. tj. podczas urlopu dyrektora ww. jako osoba zajmująca się kadrami wezwała telefonicznie powoda o podanie danych niezbędnych do zatrudnienia, a po jego stawiennictwie wydała mu skierowanie na badania lekarskie, odebrała zaświadczenie o niekaralności, kwestionariusz osób ubiegających się o zatrudnienie. W tym miejscu zauważyć należy, iż konieczność badań lekarskich (art. 229 § 1 k.p.) czy uzyskania zaświadczenia o niekaralności (art. 10 ust. 8a KN) dotyczy osób nowo zatrudnionych. Pracownik ten tłumaczył się swoją niewiedzą i zastępowaniem innego pracownika jednakże w ocenie sądu argumenty te podnosił jedynie na użytek postępowania. Dyrektor szkoły również obciążał winą („nadgorliwością”) pracownika K. S.. Koncepcja pozwanego jakoby K. S. samodzielnie i bez odpowiedniego polecenia przełożonego podjęła kroki zmierzające do zatrudnienia powoda jest jednak zupełnie nielogiczna i sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego. Ponadto dyrektor szkoły w piśmie z dnia 25.08.2014 r. skierowanym do dotychczasowego pracodawcy powoda potwierdził wcześniejsze ustalenia odnośnie nawiązania z powodem stosunku pracy.

Z ustaleń Sądu wynika, że powód przez cały czas był traktowany jako nowy pracownik. Nie tylko w zakresie badań, zaświadczenia o niekaralności ale także odnośnie szkolenia bhp, niewypłacania mu dodatku motywacyjnego, przekazania mu decyzji o wynagrodzeniu, wydania nowej książeczki zdrowia.

Należy zwrócić uwagę, że dyrektor szkoły, która, jak wielokrotnie podkreślano w sprawie, ma priorytetowe znaczenie dla miasta, wiedząc, że bardzo dobrze zakończył się nabór do pierwszych klas i będzie zachodziła konieczność, nie tylko zapewnienia nauczyciela który uzupełniałby swój etat, ale w zasadzie zwiększenia obsady nauczycieli w zakresie przedmiotów mechanicznych do pełnego etatu, nie podejmował w tym kierunku żadnych kroków. Nie zwracał się do organu prowadzącego o znalezienie nauczyciela, który będzie uzupełniał etat, tylko spokojnie czekał na rozwój wypadków. Powyższe także dowodzi, że bierność dyrektora była konsekwencją rozmów prowadzonych z powodem, zagwarantowania mu zatrudnienia i uzyskania jego zgody na powyższe. Dyrektor jako osoba zajmująca tak eksponowane stanowisko nie może bronić się samowolą pracownika i obarczać go winą za zaistniałą sytuację. Zresztą wówczas on też ponosi odpowiedzialność za działanie pracownika.

Ze stanu faktycznego wynika w sposób oczywisty, iż dyrektor zaczął wycofywać się z dokonanych ustaleń co do zatrudnienia powoda dopiero po otrzymaniu ustnej informacji, że powód ma być przeniesiony w trybie art. 19 ust. 1 KN. Wówczas okazało się bowiem, iż niewątpliwym problemem z brakiem nauczyciela przedmiotów mechanicznych można rozwiązać w inny sposób, niekoniecznie zatrudniając nauczyciela. W myśl art. 19 ust. 1 KN w razie konieczności zapewnienia szkole obsady na stanowisku nauczyciela z wymaganymi kwalifikacjami odpowiadającymi potrzebom programowym szkoły, organ prowadzący szkołę może przenieść nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do tej szkoły - bez zgody nauczyciela, jednak na okres nie dłuższy niż 3 lata, z prawem powrotu na uprzednio zajmowane stanowisko. Istotą tej regulacji jest to, że przeniesienie następuje przez organ prowadzący szkołę, bez zgody nauczyciela oraz że nie dochodzi do nawiązania nowego stosunku pracy. Z tego względu w nowej szkole jest kontynuowany ten sam stosunek pracy, który został nawiązany w szkole z której nauczyciel był przenoszony (umowa o pracę, stosunek pracy na podstawie mianowania). Nauczyciel zachowuje więc nie tylko wszystkie uprawnienia pracownicze związane z ogólnym stażem pracy, ale i te, które związane są

z zakładowym stażem pracy. Zmianie nie mogą ulegać inne elementy stosunku pracy (pozostałe warunki pracy i płacy) – a zwłaszcza wynagrodzenie. Tymczasem powód nie otrzymywał dodatku motywacyjnego do którego był uprawniony w niektórych półrocznych okresach w ZSO, otrzymał też jako nowozatrudniony pracownik pismo w przedmiocie wynagrodzenia w roku szkolnym 2014/2015.

Istotne jest także, że czynności organu prowadzącego w postaci decyzji o przeniesieniu powoda w trybie art. 19 ust. 1 KN dotarły do dyrektora pozwanego zespołu już po podjęciu czynności związanych z nawiązaniem stosunku pracy potwierdzonego ostatecznie pismem z dnia 25.08.2014 r. Z tego względu nie mogły więc wywrzeć żadnego skutku. Tym bardziej, iż dyrektor pozwanego zespołu był uprawniony do podejmowania samodzielnych decyzji w przedmiocie zatrudniania nauczycieli.

Kolejnym argumentem przemawiającym za tym, iż dyrektor nie mógł proponować powodowi tylko uzupełnienia etatu jest art. 22 ust. 1 KN, w myśl którego organ prowadzący szkołę może nałożyć na nauczyciela obowiązek podjęcia pracy w innej szkole lub szkołach i na tym samym lub - za jego zgodą - na innym stanowisku, w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w wymiarze nie większym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć. W wypadku niewyrażenia zgody nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie za część obowiązkowego wymiaru zajęć.

W świetle tej regulacji powód nie mógł uzupełniać godzin w wymiarze 18/18, było to możliwe tylko co najwyżej do połowy etatu.

Odnosząc się do zarzutu, iż powód jako nauczyciel powód nie mógł pozostawać w dwóch stosunkach pracy to przepisy Karty Nauczyciela nie przewidują zakazu w tym zakresie. Zauważył to również Sąd Najwyższy w wyroku z 21.03.2012, III PZP 21/12 stwierdzając, iż prawo oświatowe nie zawiera przepisów, które bezpośrednio ograniczałyby wykonywanie pracy przez nauczycieli w kilku szkołach lub przedszkolach. Zresztą powód zmierzał do zakończenia umowy o pracę z ZSO nr (...), a dyrektor tej jednostki wyraził zgodę na rozwiązanie z nim umowy o pracę za porozumieniem stron. Do ostatecznego rozwiązania umowy nie doszło w związku z zachowaniem samego dyrektora pozwanego zespołu (...).

Uwzględniając powyższe, roszczenie powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy opartego na podstawie mianowania na czas nieokreślony należało uznać za zasadne (punkt I wyroku).

Powództwo podlegało natomiast oddaleniu w zakresie ustaleń odnoszących się do stanowiska i wynagrodzenia powoda. Pomiędzy stronami niesporne było bowiem, iż powód w roku szkolnym 2014/2015 świadczył pracę jako nauczyciel przedmiotów mechanicznych za wynagrodzeniem wynikającym z Karty Nauczyciela oraz przepisów wykonawczych do tejże ustawy dotyczących nauczycieli, przewidzianego dla posiadanego przez powoda stopnia awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. W tym zakresie zatem żądanie ustalenia było niezasadne (punkt II wyroku).

Rozstrzygnięcie o kosztach opłaty sądowej oparto o treść art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 90, poz. 594 tekst jedn.). Skoro pozwany pracodawca przegrał niniejszy spór, nie korzysta z ustawowego zwolnienia od kosztów sądowych oraz nie został z tych kosztów zwolniony przez sąd, to jest zobowiązany uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Rzeszowie kwotę odpowiadającą stosunkowej opłacie sądowej od przegranego roszczenia. Kwota ta stosownie do art. 13 ustawy o kosztach sądowych wynosi 2.239 zł (punkt III wyroku).

Rozstrzygnięcie o kosztach zastępstwa procesowego oparto o treść art. 98 k.p.c. i § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490). Sprawa o ustalenie istnienia stosunku pracy jest sprawą o prawo majątkowe i nie mieści się w żadnej kategorii spraw objętych § 11 ust. 1 rozporządzenia. W tej sytuacji zastosowanie ma ogólna reguła określona w § 6 rozporządzenia i w konsekwencji, w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji stawka minimalna za prowadzenie przez radcę prawnego sprawy

o ustalenie istnienia stosunku pracy przy wartości przedmiotu sporu powyżej 10.000 zł i nieprzekraczającej 50.000 zł wynosi 2.400 zł (punkt IV wyroku).