

Sygn. akt V Pa 46/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 grudnia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Romuald Kompanowski (spr.)
Sędziowie:	SSO Piotr Leń SSO Stanisław Pilarczyk
Protokolant:	protokolant Małgorzata Przybyła

po rozpoznaniu w dniu 30 listopada 2017r. w Kaliszu

apelacji powódki A. P.

od wyroku Sądu Rejonowego w Kępnie

z dnia 18 lipca 2017 r. sygn. akt IV P 19/17

w sprawie z powództwa **A. P.**

przeciwko **Szkole Podstawowej im. Bojowników o (...)**
w R.

o ustalenie stosunku pracy na czas nieokreślony

oddala apelację

SSO Piotr Leń SSO Romuald Kompanowski (spr.) SSO Stanisław Pilarczyk

UZASADNIENIE

Pozwem z 27 kwietnia 2017 r. A. P. wystąpiła z roszczeniem u ustalenie, że z pozwanym Gimnazjum im. K. W. w R. łączy ją od 1 września 2008 r. stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela.

W uzasadnieniu swojego pozwu powódka wskazała, że jest nauczycielem i zatrudniania jest u pozwanego od 2008 r. na podstawie kolejnych następujących po sobie umów o prace na czas określony.

Pozwany: Gimnazjum im. K. W. w R. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany przyznał, że powódka była zatrudniona w pozwanym Gimnazjum od 1 września 2008 r. do 31 sierpnia 2014 r., następnie od 1 września 2015 r. do 31 sierpnia 2017 r. Pozwany wskazał jednocześnie, że godziny pracy przydzielone powódce były niepewne a ich ilość ściśle związana z organizacją pracy szkoły i w każdym roku mogła ulec zmianie, o czym powódka była poinformowana. Stosowanie umów na czas określony uzasadnione było potrzebami wynikającymi z organizacji nauczania.

Dodatkowo pozwany wskazał na równoległe zatrudnienie powódki od 2007 r. do 2011 r. w Szkole Podstawowej w W. a od 2009 r. do chwili obecnej w Zespole Szkół w T. z którą łączy powódkę podstawowy stosunek pracy.

Wyrokiem z 18 lipca 2017 r. Sąd Rejonowy w Kępnie IV Wydział Pracy powództwo oddalił, nie obciążając stron kosztami postępowania.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i ocenę prawną:

Powódka A. P. była zatrudniona w pozwanym Gimnazjum jako nauczyciel języka niemieckiego na kolejno następujące po sobie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy w okresie:

- od 1-09-2008 r. do 31-08-2009 r. w wymiarze 16 godzin tygodniowo (w tym 4 godz. do dyspozycji dyrektora i 3 godz. wynikające z podziału na grupy),

- od dnia 1-09-2009 r. do 31-08- 2010 r. w pełnym wymiarze czasu pracy tj. 18 godzin tygodniowo (w tym 2 godziny do dyspozycji dyrektora),

- od dnia 1-09-2010 r. do 31-08-2011 r. w wymiarze 16 godzin tygodniowo (w tym 1 godz. do dyspozycji dyrektora i 2 godz. wynikające z podziału na grupy),

- od dnia 1-09-2011 r. do 31-08-2012 r. w wymiarze 19 godzin tygodniowo (w tym 3 godz. wynikające z podziału na grupy),

- od dnia 1-09-2012 r. do 31-08-2013 r. w wymiarze 16 godzin tygodniowo (w tym 3 godz. wynikające z podziału na grupy),

- od dnia 1-09-2013 r. do 31-08-2014 r. w wymiarze 13 godzin tygodniowo (w tym 2 godz. wynikające z podziału na grupy) .

Po upływie tej ostatniej umowy powódka w związku z urodzeniem dziecka nie podejmowała w pozwanej szkole dalszego zatrudnienia aż do 2015 r. kiedy to ponownie nawiązała z pozwaną umowę o pracę na czas określony od 1-09-2015 r. do 31-08-2016 r. w wymiarze 10 godzin tygodniowo oraz kolejną umowę od 1-09-2016 r. do 31-08-2017 r. w wymiarze 10 godzin tygodniowo. Każdorazowo na liczbę godzin dydaktycznych i możliwość dalszego zatrudnienia powódki wpływ miały takie okoliczności jak liczba utworzonych oddziałów, liczba godzin lekcyjnych, wymiar godzin w całym roku lub jego części, podział dzieci na grupy według ich zdolności i umiejętności oraz ilość przyznanych do dyspozycji dyrektora godzin wynikających z potrzeb uczniów.

Do Gimnazjum przychodzili również uczniowie kontynuujący naukę innych języków nauczanych w szkołach podstawowych i dodatkowo uczyć się angielskiego jak i uczniowie którzy kontynuowali naukę języka angielskiego i dodatkowo uczyli się niemieckiego.

Powódka równoległe do pracy w pozwanej szkole pracuje w Zespole Szkół w T. od 2009 r. i jej stosunek pracy był kontynuowany w czasie po porodzie kiedy to nie nawiązywała przez rok stosunku pracy z pozwanym. Za miniony okres zatrudnienia otrzymała świadectwo pracy.

Powódka miała świadomość tego, że zawarcie umowy terminowej wynika z niepewności ilości godzin ze względu na ilość uczniów.

Przechodząc do oceny prawnej, sąd I instancji zwrócił uwagę pełną świadomość powódki co do przyczyn zawierania z nią umów na czas określony i nie kwestionowanie zasadności takich działań w okresie wcześniejszym. Po rozwiązaniu każdej z umów skarżąca przystawała na propozycję zawarcia następnej umowy terminowej na kolejny rok szkolny.

Sąd wskazał na uzależnienie ilości godzin lekcyjnych przy stałym programie nauczania od ilości oddziałów w danej szkole, ilości oddziałów od ilości dzieci podlegających obowiązkowi szkolnemu w tej szkole oraz od decyzji organu zarządzającego o liczbie dzieci w oddziale; wpływ ma także decyzja co do podziału na grupy. Zgodnie bowiem z art. 5 ust. 7 ustawy o systemie oświaty, o minimalnej i maksymalnej liczbie uczniów w oddziale szkoły decyduje organ prowadzący szkołę. Zatem fakt takiej a nie innej ilości godzin z przedmiotu jest znany i pewny po zatwierdzeniu arkusza organizacyjnego na dany rok szkolny.

Zdaniem sądu wykazane zostało istnienie po stronie pozwanej szkoły potrzeb wynikających z organizacji nauczania o jakich jest mowa w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, uprawniające dyrektora szkoły do nawiązywania terminowych rocznych umów o pracę z powódką, po tym jak coroczny arkusz organizacji gimnazjum zostanie zatwierdzony. Wystąpiły tym samym warunki do odstępstwa od generalnej zasady wynikającej z art. 10 ust. 5 i 6 Karty Nauczyciela zatrudniania nauczyciela mianowanego czy kontaktowego w ramach umów o pracę na czas nieokreślony.

Powództwo zatem jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa. Jako podstawy do wniesienia apelacji skarżąca wskazała:

- naruszenie prawa materialnego tj. przepisów art. 10 ust. 6 i 7 Karty Nauczyciela poprzez przyjęcie przesłanek uprawniających pozwanego do zawierania z powódką umów terminowych,
- sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego,
- pominięcie dowodu z zeznań powódki na okoliczność rzeczywistej przyczyny zawierania terminowych umów o pracę,
- nieprzeprowadzenie dowodu z arkuszy organizacyjnych i aneksów z lat 2008 – 2017 na okoliczność umieszczenia w nich powódki,
- niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych w sprawie a w szczególności przyczyn przerw w zatrudnianiu powódki u pozwanego.

W odpowiedzi na apelację powódki, Szkoła Podstawa im. (...) w R. – działająca za zlikwidowane 31 sierpnia 2017 r. Gimnazjum im. K. W. w R. jako jednostka przejmująca zadania realizowane dotychczas przez pozwanego – wniosła o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

Apelacja powódki nie jest uzasadniona. Zaskarżony wyrok bowiem odpowiada prawu a podniesione przez skarżącą w apelacji zarzuty okazały się nietrafione. Przede wszystkim sąd II instancji przyjmuje ustalenia sądu rejonowego za własne, z tego też względu Sąd Okręgowy nie dostrzega potrzeby ponownego, szczegółowego przytaczania zawartych w nim argumentów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 roku, I PKN 339/98, OSNAP 1999/24/776; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2010 roku, I UK 233/09, Lex nr 585720; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 roku, II PK 58/09, Lex nr 558303; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2012 roku, II PK 278/11).

W przedmiotowej sprawie powódka, pracująca jako nauczyciel domagała się ustalenia, że łączące ją z pozwaną szkołą umowy o pracę winny być zawarte na czas nieokreślony.

Przede wszystkim zauważyć należy, iż na gruncie niniejszej sprawy nie ma zastosowania art. 25¹ k.p., tylko przepisy ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, a dokładnie art. 10 tej ustawy dotyczący nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku pracy.

Nie ulega najmniejszej wątpliwości, iż powódka legitymująca się odbytymi w latach 2004 – 2007 studiami licencyjnymi zakończonymi złożonym z wynikiem pozytywnym egzaminem końcowym oraz odbytymi w latach 2007 – 2009 studiami magisterskimi zakończonymi pozytywnym wynikiem egzaminu magisterskiego, na 1 września 2008 r. nie posiadała stopnia nauczyciela kontraktowego. Zatem na gruncie art. 10 ust. 2 Karty Nauczyciela stosunek pracy z takim nauczycielem nawiązuje się na czas określony jednego roku szkolnego. Już z tej przyczyny niezasadne było żądanie powódki ustalenia zatrudnienia na czas nieokreślony od 1 września 2008 r.

Stopień nauczyciela kontraktowego powódka uzyskała w grudniu 2009 r. zaś stopień nauczyciela mianowanego – w lipcu 2013 r. Oznacza to, że w chwili zawierania drugiej umowy – 1 września 2009 r. nie była nauczycielem kontraktowym a zatem na gruncie przywołanego wyżej art. 10 ust. 2 Karty Nauczyciela z powódką należało zawrzeć umowę o pracę na czas określony kolejnego roku szkolnego. Zatem i druga z zawartych umów nie mogła zostać z mocy przywołanego uregulowania, potraktowana jako zawarta na czas nieokreślony.

Dopiero kolejna umowa – zawarta 1 września 2010 r. mogła podlegać ocenom co do trafności zastosowanego rodzaju umowy (terminowa czy bezterminowa) a to wobec uregulowania zawartego w art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela. Zgodnie z dyspozycją przywołanego przepisu, stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem ust. 7.

Art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela natomiast stanowi, że w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela - także 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.

Zgodnie z ugruntowanym w tej materii stanowiskiem doktryny oraz orzecznictwem Sądu Najwyższego już pierwsza umowa o pracę zawarta w sposób sprzeczny z art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela oznacza zawarcie umowy na czas nieokreślony (vide: wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1999 r. I PKN 235/99 OSNP 2001/3 poz. 64). Przepis art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela dopuszcza nie limitowaną ilość terminowych umów o pracę nauczycieli, ale czyni to pod szczególnymi warunkami, nie znanymi w powszechnym ustawodawstwie prawa pracy. Naruszenie tych warunków zawsze, czyli również przy pierwszej umowie, powoduje - według stabilnego orzecznictwa - bezskuteczność zastrzeżenia terminowej postaci zatrudnienia, wobec czego umowa uzyskuje bezterminowy charakter (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2001 r. I PKN 649/2000).

Teza ta pozostaje w ocenie Sądu nadal aktualna. W razie zawarcia z nauczycielem dwóch terminowych umów o pracę, w związku z wystąpieniem przesłanek określonych w ustawie Karta Nauczyciela, zawarcie trzeciej takiej umowy nie będzie równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. Skutek taki jednakże wystąpi, jeżeli zawarto z nauczycielem kolejne umowy na czas określony pomimo braku tych przesłanek. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 czerwca 2000 r. I PKN 709/99 OSNP 2001/24 poz. 716, w którym stwierdził, że "przepis art. 25^[1] k.p. nie ma zastosowania, jeżeli ustawa w sposób wyczerpujący wskazuje okoliczności, w których strony mogą zawrzeć umowę o pracę na czas określony (art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela) .

W wyroku z dnia 29 stycznia 2008 r. I PK 169/2007 Sąd Najwyższy, powołując się między innymi na wcześniejszy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r. I PK 69/2006 wskazał, że wyjątek dopuszczający zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony uregulowany został w art. 10 ust. 7. W myśl tego przepisu jest to prawnie możliwe tylko wówczas, gdy zachodzi potrzeba zastępstwa nieobecnego nauczyciela lub potrzeba wynikająca z organizacji nauczania. Przepis ten, jako regulujący wyjątek od zasady, należy wyklądać ściśle. Zasadniczo zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dopuszczalne

tylko wówczas, gdy jest to konieczne w świetle wynikających z tego przepisu przesłanek. Taka wyjątkowa podstawa zatrudnienia nie może być zależna od uznania pracodawcy.

Oznacza to, że co do zasady, z nauczycielem kontraktowym lub z nauczycielem mianowanym stosunek pracy jest zawierany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Tylko wyjątkowo, w przypadku zaistnienia potrzeb wynikających z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, z nauczycielem kontraktowym czy nauczycielem mianowanym może zostać zawarta umowa na czas określony (art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela). Analiza treści przepisu art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela wskazuje, że nauczyciel kontraktowy czy mianowany może być zatrudniony na podstawie umowy na czas określony tylko w przypadku zaistnienia jednej z tych szczególnych okoliczności. W przeciwnym razie zawarcie w takich warunkach postanowienia dotyczącego czasu trwania umowy na czas określony, jako sprzeczne z regulacjami Karty Nauczyciela w świetle postanowień art. 18 § 2 k.p., jest ex lege nieważne, a sama umowa staje się umową na czas nieokreślony (tak: Karol Łapiński, Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy, LEX 2011, za J. Strusińska - Żukowska, Stosunek pracy..., str. 5; P. Ciborski, Karta Nauczyciela 2008/2009. Komentarz w pytaniach i odpowiedziach, Gdańsk 2008, str. 103.).

Dodatkowo wskazać należy, iż art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela stanowi, że w przypadku braku warunków do zatrudnienia nauczyciela mającego stopień nauczyciela mianowanego w pełnym wymiarze czasu pracy, (art. 10 ust. 5 pkt 6 KN) , stosunek pracy z nauczycielem mianowanym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze, z zastrzeżeniem ust. 7.

W ocenie Sądu odwoławczego brak było możliwości zatrudnienia powódki na czas nieokreślony poczynając od roku szkolnego 2010/11. Godziny przydzielone jej w latach szkolnych 2010/2011, 2011/2012, 2012/13 oraz 2013/14 były niepewne, a ich ilość była ściśle związana z organizacją nauki języka niemieckiego traktowanego w pozwanej szkole jako dodatkowy język obcy. W pozwanej placówce jako podstawy język obcy wprowadzony był język angielski natomiast wybór drugiego języka obcego pozostawiony został w gestii uczniów ich rodziców oraz organu prowadzącego szkołę.

Realizowanie przez gimnazja zadań w zakresie nauczania języka obcego w szkole publicznej odbywało się w roku szkolnym 2010/11 i 2011/12 w oparciu o rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 23 grudnia 2008 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół (Dz. U. z dnia 15 stycznia 2009 r. 4.17) a w roku szkolnym 2012/13 i 2013/14 w oparciu o rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 27 sierpnia 2012 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół (Dz. U. z dnia 30 sierpnia 2012 r. poz. 977). W dołączonych do każdego ze wskazanych rozporządzeń załącznika nr 4, zawarta została możliwość prowadzenia przez gimnazja nauczania języka obcego nowożytnego na dwóch poziomach: dla początkujących (poziom III.o) oraz na podbudowie wymagań dla szkoły podstawowej (poziom III.1) . Skoro pozwane gimnazjum mocą zarządzeń wewnętrznych określiło jako wiodący w zakresie nauczania języka obcego język angielski to zajęcia z języka niemieckiego mogły być dla uczniów rozpoczynających naukę w pozwanym gimnazjum pozostawione wyborowi uczniów i ich rodziców w porozumieniu z dyrektorem szkoły i organem prowadzącym. Tak ujęty proces organizowania zajęć w szkole pozostawia znaczący margines płynności liczby uczniów i grup, w których prowadzone są zajęcia z danego języka. Przy czym dla wyboru kryteriów kwalifikujących zatrudnienie konkretnego nauczyciela w ujęciu terminowym czy bezterminowym istotna jest nie tylko bliska perspektywa odnosząca się do najbliższego roku szkolnego na który zawierana jest umowa ale ocena, czy istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela na czas nieokreślony, choćby w niepełnym wymiarze zajęć (art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela), w dłuższej perspektywie czasowej trwania takiej umowy. Warunki te nie występują, gdy z oceny konkretnej sytuacji wynika, że występowała uzasadniona niepewność co do możliwości takiego zatrudnienia w kolejnych latach szkolnych. Istnienie stanu niepewności oceniane jest na datę zatrudniania nauczyciela, a nie z perspektywy czasowej. W realiach niniejszej sprawy mogłoby się bowiem w kolejnych latach edukacyjnych okazać, iż na skutek wyboru dodatkowego języka obcego, pozwana placówka w ogóle zaprzestałaby prowadzić zajęcia z języka niemieckiego. Pozwana jednostka jako prowadząca zajęcia w trzecim etapie edukacyjnym podlegała reżimowi wyboru szkoły przez zamieszkujących obwód gimnazjum uczniów, kończących naukę na drugim poziomie edukacyjnym. Obowiązujące zasady rejonizacji gimnazjów nie zmieniały ocen

co niepewności liczby uczniów decydujących się na naukę języka niemieckiego. Rejonizacja bowiem nie oznaczała przypisania uczniów z danego obszaru do konkretnego gimnazjum. Wprowadzała jedynie pierwszeństwo takiego ucznia, kończącego naukę w szkole podstawowej, do ubiegania się o przyjęcie do takiego gimnazjum. Bezsporne jest prowadzenie przez pozwane gimnazjum zajęć z języka angielskiego jako języka obowiązkowego. Zatem młodzież decydująca się na kontynuację nauki w tej placówce godziła się na przewidzianą programem nauczania obowiązkową liczbą godzin języka angielskiego zaś dyrekcja szkoły miała szacunki co do przewidywanej liczby uczniów. Istniała jedynie niepewność co do liczby uczniów i związana z nią niepewność co do ilości grup. Nie było takiej pewności w przypadku języka niemieckiego. Przedmiot ten bowiem traktowany był jako dodatkowy język nowożytny co w realiach pozwanej jednostki wiązało się z płynną liczbą godzin tego przedmiotu, płynną ilością grup lub nawet brakiem tego przedmiotu w ogóle. Te oceny co do braku pewności organizowania zajęć z języka niemieckiego w dłuższej perspektywie przekraczającej ramami okres jednego roku szkolnego wzmacnia wynikająca z arkuszy organizacyjnych liczba uczniów kończących szkoły podstawowe z prowadzonymi zajęciami z tego języka (szkoły podstawowe w B. i D.) w latach 2010 – 2016, mieszcząca się w poszczególnych latach edukacyjnych w przedziale 10 – 20% ogólnej liczby uczniów uczęszczających do pozwanego gimnazjum. Jak wynika z arkuszy organizacyjnych, średnia liczba uczniów pozwanego gimnazjum w poszczególnych latach oscylowała w granicach 110 – 130 osób. Przy takich proporcjach, planowanie lekcji z języka niemieckiego obarczone było znacznym poziomem niepewności kontynuowania ich w kolejnych okresach dla roczników rozpoczynających naukę w gimnazjum.

Powyższe przesłanki w dostatecznym stopniu uzasadniają odstępstwa w przypadku powódki od nadrzędnej zasady zawierania z nauczycielem kontraktowym czy nauczycielem mianowanym umowy terminowej. Przy czym w przypadku powódki nie było warunków aby od chwili mianowania (lipiec 2013 r.) uznać przekształcenie zawiązanego wcześniej stosunku pracy z umowy o pracę na stosunek pracy z mianowania albowiem – co było bezsporne – dla powódki w pozwanej szkole nie było pełnego wymiaru czasu pracy. Podstawą do wniosku o braku u powódki stosunku pracy w pozwanej szkole z mianowania jest przepis art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela. W tych warunkach jedynie umowny stosunek pracy mógł być w sprawie rozpatrywany (art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela).

Oddzielnym zagadnieniem staje się w aspekcie zgłoszonego roszczenia o ustalenie stosunku pracy na czas nieokreślony, istnienie przerwy w świadczeniu przez powódkę pracy po ustaniu stosunku pracy z końcem sierpnia 2014 r. Powódka w lipcu 2014 r. zaczęła korzystać z urlopów związanych z urodzeniem dziecka. Nie nastąpiło nawiązanie kolejnej umowy o pracę począwszy do 1 września 2014 r. Kolejna umowa została zawarta 1 września 2015 r. na okres 1 roku szkolnego. Pozwany wydał powódce świadectwo pracy potwierdzające dotychczasowy okres pracy od zawarcia pierwszej umowy (1 września 2008 r.) do 31 sierpnia 2014 r. traktując upływ terminu na który została zawarta umowa o pracę 1 września 2013 r. jako powodujący ustanie stosunku pracy. Powódka aż do wniesienia pozwu nie kwestionowała stanu związanego z takim sposobem uregulowania swego statusu pracowniczego przez pozwanego. Taka postawa pracownika manifestowana przez okres 1 roku kiedy z pracodawcą nie wiązał go stosunek pracy oraz pełna akceptacja propozycji zawarcia po okresie takiej przerwy w świadczeniu pracy kolejnej umowy o pracę, pozwala przyjąć, że strony poprzez czynności konkludentne rozwiązały stosunek pracy nawet jeżeli istniały warunki do uznania, iż poprzednio zawarta umowa winna być umową bezterminową. W pełni zgadzając się z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale tego sądu z 4 października 2013 r. w sprawie I PZP 3/13 interpretującej zagadnienie dopuszczalności żądania ustalenia stosunku pracy, uznać należało realia niniejszej sprawy za odmiennie od tych, które legły u podstaw podjęcia cytowanej uchwały. Ta odmienność sprowadza się do braku elementu niepewności podmiotu tracącego status pracowniczego z chwilą upływu terminu, na który została zawarta umowa terminowa. W niniejszej sprawie tej niepewności co do statusu powódki nie było skoro po okresie rocznej przerwy w świadczeniu u pozwanego pracy zawarła ona z nim kolejną umowę o pracę zasadniczo identyczną w swej treści co umowy poprzednie.

Powyższe rozważania prowadzą do uznania trafności zaskarżonego wyroku i to w oparciu o przedstawione wyżej elementy stanu faktycznego jak i zaprezentowaną ocenę prawną. Tym samym wskazane w apelacji zarzuty nie mogły zostać uznane za złożone skutecznie w stopniu pozwalającym na zmianę zaskarżonego orzeczenia względnie jego uchylenie i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Apelacja jako nieuzasadniona podlegała więc oddaleniu w oparciu o przepis art. 385 k.p.c. o czym sąd II instancji orzekł w sentencji.

SSO Piotr Leń SSO Romuald Kompanowski SSO Stanisław Pilarczyk