

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 grudnia 2015 roku

Sąd Rejonowy w Częstochowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący sędzia Sądu Rejonowego Barbara Sobocińska

Ławnicy Jan Błaszczyk, Kazimierz Błoch

Protokolant starszy sekretarz sądowy Anna Rutkowska

po rozpoznaniu w dniu 21 grudnia 2015 roku w Częstochowie

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko (...) w C.

o ustalenie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony

1. ustala, że powódka A. K. była zatrudniona w pozwanym (...) im. (...) w C. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w okresie od 01 września 2012 roku do 30 czerwca 2015 roku,
2. umarza postępowanie w zakresie żądania ustalenia zatrudnienia na czas nieokreślony za okres od 01 września 2011 roku do 31 sierpnia 2012 roku,
3. w pozostałej części oddala powództwo,
4. nakazuje pobrać od pozwanego (...) w C. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego w Częstochowie kwotę 420 zł (czterysta dwadzieścia złotych) tytułem, opłaty od pozwu, od której zwolniona była powódka,
5. koszty zastępstwa procesowego pomiędzy stronami wzajemnie znosi.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 31 lipca 2015 roku złożonym przeciwko (...) w C. powódka A. K. wniosła o ustalenie, że od dnia 01.09.2011r. strony łączył stosunek zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Nadto powódka wniosła o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona w szkole od 01.09.2011r. na podstawie kolejno zawieranych umów o pracę na czas określony oraz, że w roku szkolnym 2015/2016 nie zaproponowano jej godzin nauczania z zakresu organizacji reklamy. Powódka zarzuciła, że w jej ocenie, zatrudnienie na podstawie kolejno zawieranych umów o pracę, nie wiązało się z zastępstwem nieobecnego nauczyciela i nie było też spowodowane potrzebami wynikającymi z organizacji nauczania. Dlatego też jej stosunek zatrudnienia winien być ustalony na czas nieokreślony.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) w C. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany zarzucił, że umowa zawarta z powódką na czas określony wygasła z dniem 30.06.2015r. i powódka miała 14-dniowy termin z art. 264 § 2 k.p., do złożenia odwołania do sądu i mogła wnieść o przywrócenie do pracy lub o zasądzenie odszkodowania. Zdaniem pozwanego, pozew wpłynął po upływie przewidzianego prawem terminu.

Odnosząc się merytorycznie do roszczenia powódki strona pozwany wskazał, że dopiero w roku szkolnym 2010/2011 szkoła zaczęła kształcić w nowym zawodzie, tj. technik organizacji reklamy, a powódka miała minimalne uprawnienia do nauczania tego przedmiotu. Dlatego też szkoła zawarła z powódką umowę o pracę na czas określony, ponieważ pozwany posiadał wątpliwości co do naboru na ten kierunek w roku szkolnym 2011/2012. Zdaniem pozwanego, zatrudnienie powódki na czas określony wynikało z organizacji nauczania, bowiem co roku to ilość uczniów determinowała możliwość przyznania jej godzin pracy w określonym wymiarze.

W dalszej części uzasadnienia odpowiedzi na pozew strona pozwana podniosła, że w roku szkolnym 2015/2016 nauczanie przedmiotu z zakresu organizacji reklamy powierzyła M. P., która posiada wyższe od powódki kwalifikacje do nauczania tego przedmiotu.

W piśmie procesowym z dnia 14 września 2015 roku (k. 80) powódka ograniczyła żądanie pozwu i wniosła o ustalenie, że strony łączy umowa o pracę na czas nieokreślony od dnia 01.09.2012r.

Pozwany wyraził zgodę na częściowe cofnięcie pozwu przez powódkę (k. 113).

Sąd rejonowy ustalił, co następuje:

Powódka A. K. ukończyła wyższe studia na (...) na Wydziale Nauk Humanistycznych i w 1995 roku uzyskała tytuł magistra historii sztuki.

Powódka ukończyła kurs kwalifikacyjny dla czynnych zawodowo nauczycieli i krajowe praktyki zawodowe „Handel i reklama w praktyce”, które umożliwiały jej nauczanie przedmiotu organizacja reklamy.

(dowód: dokumenty w aktach osobowych powódki cz. A)

Od 1 września 2010 r. u pozwanego po raz pierwszy pojawił się kierunek - technik organizacji reklamy, w ramach 4-letniego technikum. Zajęcia z organizacji reklamy w technikum były początkowo prowadzone przez J. R.. W sierpniu 2011 r. J. R. zrezygnowała z pracy u pozwanego.

Do sierpnia 2014 r. u pozwanego nie było nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania posiadających kwalifikacje do nauczania organizacji reklamy.

Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania na czas nieokreślony M. P. podjęła w 2013 r. studia podyplomowe i w sierpniu 2014 r. uzyskała formalne kwalifikacje do nauczania organizacji reklamy.

W roku szkolnym 2015/2016 godziny nauczania z organizacji reklamy w wymiarze 2,79 etatu zostały ostatecznie przydzielone M. P.. Część godzin dydaktycznych z przedmiotów prowadzonych przez M. P. w roku szkolnym 2014/2015, w obecnym roku szkolnym zostało przydzielone nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania, szczególnie chronionemu przed rozwiązaniem stosunku pracy z uwagi na przynależność związkową, M. G.. Pensum dydaktyczne M. P. w roku szkolnym 2015/2016 wynosi 23,34/18 godzin tygodniowo.

Pensum dydaktyczne M. G. w roku szkolnym 2015/2016 wynosi 18,37/18 godzin w wymiarze tygodnia.

(dowód: zeznania świadka E. N. k. – 217 – 219, zeznania pozwanego – k – 219 - 220, arkusz organizacyjny k. – 201)

A. K. została zatrudniona w (...) w C. na podstawie kolejno zawartych umów o pracę na czas określony:

1) od dnia 01.09.2011r. do 30.06.2012r., na stanowisku nauczyciela organizacji reklamy, w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. 3,89/18 (0,22) etatu,

2) od dnia 01.09.2013r. do 30.06.2013r., na stanowisku nauczyciela organizacji reklamy, w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. 6,79/18 (0,38) etatu,

3) od dnia 01.09.2013r. do 31.08.2014r., na stanowisku nauczyciela organizacji reklamy, w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. 11,47/18 (0,637222) etatu,

4) od dnia 01.09.2014r. do 30.06.2015r., na stanowisku nauczyciela organizacji reklamy, w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. 10,37/18 (0,57611) etatu.

Powódka otrzymała świadectwa pracy datowane na dzień: 30.06.2012r., 01.07.2013r. i na dzień 01.07.2015r. potwierdzające zatrudnienie w okresach odpowiednio: od 01.09.2011r. do 30.06.2012r., od 01.09.2012r. do 30.06.2013r., od 01.09.2013r. do 30.06.2015r.

(dowód: dokumenty w aktach osobowych powódki cz. B – umowy o pracę, cz. A – świadectwa pracy)

Na rok szkolny 2012/2013 dyrektor szkoły sporządził arkusz organizacyjny, w którym uwzględnił powódkę jako nauczyciela organizacji reklamy w wymiarze 0,38 etatu, tj. 6,79/18 godzin. Powódka prowadziła zajęcia z organizacji reklamy w klasach 1-3 w wymiarze: klasa 3B – 2 godziny, klasa 2B – 2 godziny, klasa 1B – 3 godziny. (dowód: projekt arkusza organizacyjnego – k. 133 142, arkusz organizacyjny szkoły na rok szkolny 2012/2013 – k. 143 – 143, stopień realizacji planu nauczania k. - 210)

Na rok szkolny 2013/2014 dyrekcja szkoły sporządziła arkusz organizacyjny, w którym uwzględniła powódkę jako nauczyciela organizacji reklamy w wymiarze 0,64 etatu, tj. 11,47/18 godzin. Powódka prowadziła zajęcia z organizacji reklamy w klasach 1-4 w wymiarze: klasa 4B – 2 godziny, klasa 3B – 2 godziny, klasa 2B – 2 godziny, klasa 1B – 3 godziny, klasa 1 D – 3 godziny.

(dowód: projekt arkusza organizacyjnego i arkusz organizacyjny szkoły na rok szkolny 2013/2014 – k. 144 – 162, stopień realizacji planu nauczania k. - 210)

Na rok szkolny 2014/2015 dyrektor szkoły sporządził arkusz organizacyjny, w którym uwzględnił powódkę jako nauczyciela organizacji reklamy w wymiarze 0,58 etatu, tj. 10,37/18 godzin. Powódka prowadziła zajęcia z organizacji reklamy w klasach 1-4 w wymiarze: klasa 4B – 2 godziny, klasa 3B – 2 godziny, klasa 2B – 2 godziny, klasa 2D – 2 godziny, klasa 1 B – 3 godziny.

(dowód: projekt arkusza organizacyjnego k. – 173 - 181, arkusz organizacyjny szkoły na rok szkolny 2014/2015 – k.182 - 191 stopień realizacji planu nauczania k. - 210)

Na rok szkolny 2015/2016 dyrektor szkoły sporządził arkusz organizacyjny, w którym nie uwzględnił powódki i nie przydzielił jej godzin nauczania z organizacji reklamy. W tym samym arkuszu pozwany wykazał wakaty w zajęciach „organizacja reklamy” w klasach 1-4 w wymiarze: klasa 4B – 0,5 godziny, klasa 3B – 2 godziny, klasa 3D – 2 godziny, klasa 2B – 2 godziny, klasa 1 B – 1 godzina, tj. łącznie w wymiarze 0,39 etatu (6,97/18 godzin).

Ostatecznie, od września roku szkolnym 2015/2016, pierwsza klasa technikum została podzielona na dwie grupy, tj. pół klasy - technik organizacji reklamy i pół klasy - technik cyfrowych procesów graficznych (grafik komputerowy). Podział klasy na dwa zawody spowodowany był naborem, który nie zapewnił pełnej obsady klasy (30 osób).

W roku szkolnym 2015/2016 wszystkie godziny nauczania z organizacji reklamy w wymiarze 2,79 etatu zostały ostatecznie przydzielone M. P..

(dowód: zeznania świadka E. N. k. – 217 – 218 v., zeznania pozwanego – k – 219 – 220, , arkusz organizacyjny k. – 201 projekt arkusza organizacyjnego, arkusz organizacyjny szkoły na rok szkolny 2015/2016 – k. 31 – 43, 183 – 202)

W okresach wakacyjnych w 2012 r., 2013 r., w okresach na które nie opiewały pisemne umowy na czas określony, powódka świadczyła pracę na polecenie dyrektora pozwanej szkoły w postaci wykonywania zdjęć firmy (...).

W lutym 2014 r. powódka złożyła wniosek o rozpoczęcie procedury awansu na stopień nauczyciela mianowanego.

Jesienią 2014 r. odbyło się spotkanie dyrekcji szkoły z przedstawicielem organizacji związkowej (...) w sprawie zatrudnienia powódki na czas nieokreślony.

W listopadzie 2014 r. dyrektor pozwanej szkoły poinformował powódkę, że w nowym roku szkolnym nie będzie dla niej godzin.

Powódka była niezdolna do pracy od 16 czerwca 2015 r. do 17 grudnia 2015 r., przy czym począwszy od 1 lipca 2015 r. zwolnienia lekarskie wysyłała do ZUS – u, który przejął wypłatę zasiłku chorobowego.

A. K. nie brała udział w posiedzeniu rady pedagogicznej w dniu 20.04.2015r. z powodu choroby.

Powódka odebrała osobiście świadectwo pracy datowane na dzień 01.07.2015r. potwierdzające zatrudnienie od 01.09.2013r. do 30.06.2015r.

Po 30 czerwca 2015 r. powódka nie rozmawiała z dyrektorem pozwanej szkoły, nie domagała się dopuszczenia do pracy w jakikolwiek sposób.

Powódka wystąpiła przeciwko pozwanemu jedynie z roszczeniem, które jest przedmiotem niniejszego postępowania.

Powódka w 2010 r. wystąpiła z pozwem przeciwko Akademii im. (...) w C. domagając się odszkodowania z tytułu wygaśnięcia stosunku pracy. Sprawa zakończyła się wyrokiem oddalającym powództwo z powodu uchybienia przez powódkę 14 dniowego terminu do złożenia odwołania do sądu pracy od wygaśnięcia stosunku pracy.

(dowód: dokumenty w aktach osobowych powódki cz. A – świadectwa pracy, lista obecności – k. 78, zeznania pozwanego 219 -220, zeznania powódki k. – 220 – 221, pozew, wyroki SR i SO w sprawie VII P 6/10)

Sąd rejonowy zważył, co następuje:

Wobec częściowego cofnięcia żądania i wyrażenia zgody na częściowe cofnięcie pozwu, sąd na podstawie art. 203 par. 1 i 4 k.p.c. w zw. z art. 469 k.p.c. i art. 355 k.p.c. umorzył postępowanie w zakresie żądania ustalenia zatrudnienia na czas nieokreślony za okres od 1 września 2011 r. do 31 sierpnia 2012 r.

Powódka oparła swoje roszczenie na treści art. 189 k.p.c. i art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela.

Zasadą wynikającą z art. 10 ust 4 KN jest zatrudnienie nauczyciela kontraktowego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku prawnego, gdy ma w tym interes prawny (art. 189 k.p.c.). Interes prawny jest materialnoprawną przesłanką wyroku ustalającego. Powódka dochodziła ustalenia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Stosunek pracy jest specyficznym stosunkiem prawnym. Stosunek pracy jest związany z powstaniem innych stosunków, np. stosunków z ubezpieczenia społecznego oraz ma wpływ na powstanie ewentualnych świadczeń w przyszłości, w szczególności na staż ogólny zatrudnienia (np. w zakresie dodatków stażowych, nagród jubileuszowych u przyszłych pracodawców), przekształcenie stosunku kontraktowego zatrudnienia nauczyciela w zatrudnienie na podstawie mianowania. Specyfika stosunku pracy przemawia za tym, iż

pracownik ma zawsze interes prawny w uzyskaniu wyroku ustalającego zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, w tym również na czas nieokreślony (por. wyrok SN z 20 marca 2001 r., I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12).

Pozwany uzasadniał terminowość zatrudnienia powódki potrzebami wynikającymi z organizacji nauczania w postaci niżu demograficznego, wątpliwości co do kolejnego naboru do technikum o profilu, gdzie prowadzone są zajęcia z organizacji reklamy. Pozwany zarzucił, iż powódka spełniała wymóg minimalny w zakresie zatrudnienia jako nauczyciel organizacji reklamy i nie posiadała kwalifikacji do nauczania innych przedmiotów prowadzonych w pozwanej szkole.

Ustawodawca przewiduje jedynie w dwóch sytuacjach możliwość zatrudnienia nauczyciela kontraktowego na czas określony. Zgodnie z ustępem 7 art. 10 KN w przypadku 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.

Regulacja w tym zakresie (zatrudnienia terminowego) w Karcie Nauczyciela jest zupełna, co eliminuje możliwość sięgania poprzez art. 91 c KN do przepisów kodeksu pracy.

Na pozwanym wedle art. 6 k.c. i art. 232 zd. 1 k.p.c., ciążył obowiązek udowodnienia, iż zaistniały potrzeby wynikające z organizacji nauczania umożliwiające zatrudnienie powódki na czas określony. Pozwany nie wykazał zaistnienia tej przesłanki ustawowej.

Potrzeby wynikające z organizacji nauczania, to nie potrzeby dotyczące organizacji szkoły wynikające z zapewnienia nauczycielom zatrudnionym na podstawie mianowania pełnego pensum dydaktycznego, zapewnienia nauczycielom z innych szkół możliwość uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych w trybie art. 22 KN, to nie potrzeby wynikające z oczekiwania na uzupełnienie wykształcenia do prowadzenia danego przedmiotu przez nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania (por. uzasadnienie wyroku SN z 01.07.1998 r., I PKN 222/98).

Pojęcie "organizacja pracy nauczyciela", której potrzeby mogą uzasadniać zatrudnienie na czas określony (art. 10 ust. 4 KN), należy odnieść do zasad funkcjonowania szkoły (liczba klas, rodzaj przedmiotów, liczba godzin lekcyjnych, liczba etatów, czas nauczania poszczególnych przedmiotów, zmianowość pracy szkoły), a nie do wykształcenia czy umiejętności nauczyciela" (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 września 1997 r., sygn. I PKN 226/97).

Pojęcie użyte w art. 10 ust. 4 KN należy odnosić do zasad funkcjonowania szkoły a nie do przymiotów charakteryzujących zatrudnianych nauczycieli. Tak więc w pojęciu tym będzie się mieścić np. liczba klas, rodzaj przedmiotów, liczba godzin lekcyjnych, liczba etatów, okres nauczania poszczególnych przedmiotów, zmianowość pracy szkoły - nie zaś kwalifikacje zawodowe kandydata do pracy, a w szczególności możliwość doboru nauczyciela o pożądanych właściwościach przy spełnieniu przez niego wymogów formalnych. Nie ulega wątpliwości, że powódka te wymogi formalne spełniała, natomiast okoliczność, że można było ją zastąpić pracownikiem lepszym nie może być utożsamiana z pojęciem "organizacji nauczania". Do września 2015 r. nie było innego nauczyciela w pozwanej szkole posiadającego kwalifikacje dla prowadzenia zajęć z organizacji reklamy.

Istotnie, w ostatnich latach nabór w szkołach, w tym w pozwanej szkole, jest niższy z uwagi na niż demograficzny. Jednak ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż od września 2010 r. kontynuowane jest nauczanie w czteroletnim technikum zawodowym – technik organizacji reklamy. Mimo zmian podstawy programowej, w każdej klasie technikum o tym zawodzie prowadzone jest nauczanie przedmiotu organizacja reklamy.

Powódka jako datę początkową swojego zatrudnienia na czas nieokreślony ostatecznie wskazała 1 września 2012 r. W roku szkolnym 2012/2013 r. funkcjonowały w każdym z trzech roczników łącznie trzy klasy technikum organizacji reklamy, w tym trzecia klasa która rozpoczęła nauczanie w roku szkolnym 2010/2011. Zatem we wrześniu 2012 r. wiadomym było, że nawet gdyby w ogóle nie było naboru (brak chętnych) do pierwszej klasy technik organizacji reklamy na rok szkolny 2013/2014, to i tak będą od 1 września 2013 r. trzy oddziały w ramach tego zawodu jako

kontynuacja klas 1 B, 2 B i 3 B, funkcjonujących w roku szkolnym 2012/2013. Sytuacja co do ilości oddziałów w ramach technikum organizacji reklamy nie mogła ulec zmniejszeniu w roku szkolnym 2013/2014 w porównaniu do roku szkolnego 2012/2013, w którym nie funkcjonowała jeszcze czwarta klasa technikum organizacji reklamy. Sytuacja mogła jedynie ulec zmianie poprzez zwiększenie ilości oddziałów w tym zawodzie w kolejnym roku szkolnym, co w rzeczywistości nastąpiło od 1 września 2013 r. w związku z efektywnym naborem do klasy pierwszej.

Pozwany nie wykazał, iż w kolejnym roku szkolnym 2013/2014 nastąpią takie w szkole zamiany nauczania, które wyeliminują w ogóle potrzebę nauczania organizacji reklamy i zbędne będzie zatrudnienie powódki jak nauczyciela przedmiotu organizacja reklamy i stąd terminowe zatrudnienie, jedynie do 30 czerwca 2013 r. Pozwany cały czas planował i planuje co roku nabór do pierwszej klasy technikum organizacji reklamy.

W uchwale z dnia 14 czerwca 1994 r., sygn. I PZP 28/94 Sąd Najwyższy stwierdził, że zatrudnienie nauczyciela spełniającego warunki z art. 10 ust. 2 pkt 2-4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. KN na podstawie umowy o pracę na czas określony, niezgodnie z przesłankami z art. 10 ust. 4 tej ustawy, powoduje nawiązanie stosunku pracy na czas nie określony.

Jak wynika z zeznań powódki w okresie lipiec, sierpień 2013 roku, w okresie niewymienionym jako okres zatrudnienia w pisemnych umowach o pracę, powódka wykonywała w zakresie fotografii pewne prace na polecenie i na rzecz pozwanej szkoły. Zatem należy przyjąć, - mając na uwadze iż pozwany jest placówką feryjną i nauczyciele zatrudnieni na stałe (na czas nieokreślony) w okresie wakacyjnym, okres ten spędzają jako okres urlopu od prac szkolnych - iż w tym okresie (po 30 czerwca 2013 r. do 1 września 2013 r.) nie doszło do rozwiązania z powódką umowy o pracę, umowy trwającej co najmniej od 1 września 2012 r.

W ramach pisemnych umów o pracę od 1 września 2013 r. strony bez przerwy pozostawały w zatrudnieniu do 30 czerwca 2015 r.

W świetle powyższych ustaleń i rozważań prawnych doszło od przekształcenia terminowej umowy o pracę od 1 września 2012 r. w umowę na czas nieokreślony do daty jej rozwiązania.

Sąd rejonowy uznał, iż doszło w sposób konkludenty do rozwiązania umowy bezterminowej z dniem 30 czerwca 2015 r.

Na możliwość rozwiązania umowy w sposób dorozumiany wielokrotnie w swoim orzecznictwie wskazywał Sąd Najwyższy (por. wyrok SN z 19.03.2002 r., I PKN 209/01, wyrok SN z 26.11.2003 r., I PK 490/02).

Zasadą prawa pracy jest skuteczność jednostronnych czynności prawnych rozwiązujących dokonanych przez pracodawcę bez względu na ich wady.

Zgodnie z art. 60 kodeksu cywilnego (mającym zastosowanie poprzez art. 300 k.p. w zw. z art. 91 c KN) z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej (oświadczenie woli).

Powódka zeznała, iż dyrektor pozwanego w listopadzie 2014 r. poinformowała ją że nie będzie dla niej godzin w kolejnym roku szkolnym. Dyrektor pozwanego uznał, iż powódka jest zatrudniona do 30 czerwca 2015 r. z racji – jego zdaniem – terminowego zatrudnienia. W ostatnim dniu czerwca powódka odebrała świadectwo pracy i od tej daty nie wносиła o dopuszczenie do pracy, nie wykazywała gotowości do pracy, zaś zaświadczenia lekarskie przesyłała do ZUS- u, który wypłacał zasiłek chorobowy. W świetle tych okoliczności doszło do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia, w sposób dorozumiany, z upływem dnia 30 czerwca 2015 r.

Powódka nie zakwestionowała w sposób przewidziany przez prawo rozwiązania umowy o pracę z dniem 30 czerwca 2015 r., nie wystąpiła z pozwem o przywrócenie do pracy, o dopuszczenie do pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z 7 października 2008 r. (II PK 56/08) wskazał, iż zakwestionowanie przez pracownika bezzasadnego przyjęcia przez pracodawcę rozwiązania się terminowej umowy o pracę, któremu towarzyszy natychmiastowe pozbawienie pracownika możliwości świadczenia pracy, powinno nastąpić w trybie właściwym dla zaskarżenia czynności pracodawcy bezprawnie rozwiązującego umowę o pracę (art. 58 k.p. w związku z art. 264 § 2 k.p.).

Każda jednostronna deklaracja pracodawcy o ustaniu stosunku pracy, nawet dokonana z naruszeniem prawa, prowadzi do ustania stosunku pracy w terminie wskazanym przez pracodawcę, bo wszelkie jego czynności, nawet bezprawne, zmierzające do rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i mogą być podważone wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa. Terminy określone w art. 264 k.p. mają także zastosowanie w przypadkach bezprawnego odsunięcia pracownika od wykonywania pracy w następstwie wadliwego uznania przez pracodawcę, że doszło do rozwiązania umowy o pracę na czas określony. Dla zachowania tego trybu konieczne jest zgłoszenie adekwatnych roszczeń w terminie określonym w art. 264 § 1 lub 2 k.p., który biegnie od daty powzięcia przez pracownika wiadomości o tym, iż pracodawca stwierdził rozwiązanie terminowej umowy o pracę wskutek upływu okresu na jaki była zawarta. Na taką wiadomość, która może dotrzeć do pracownika w każdej formie ujawniającej wolę pracodawcy ustania stosunku pracy (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.), pracownik powinien zatem reagować tak jak na bezprawne rozwiązanie terminowego stosunku pracy, które wymaga poddania sporu pod osąd sądu pracy w terminach określonych w art. 264 k.p. Pewność obrotu prawnego wymaga zachowania tychże terminu. Nie można wymagać od pracodawcy, by w okresie po 14 dniach od dorozumianego rozwiązania umowy o pracę, pracodawca mógł się nadal obawiać się, że gdy pracownik wystąpi w późniejszym czasie (po upływie tych 14 dni) z powództwem, choćby o ustalenie zatrudnienia na czas nieokreślony, to może, pomimo niezachowania terminu 14 dni, nastąpić sądowa reaktywacja stosunku pracy.

Pozwany nie pouczył powódki o możliwości złożenia pozwu z żądaniem przywrócenia do pracy w terminie 14 dni od rozwiązania umowy. Powódka - bacząc na treść uzasadnienia wyroków sądów rejonowego i okręgowego w sprawie zainicjowanej z jej powództwa w 2010 r., w sprawie VII P 6/10 oraz bacząc na jej wykształcenie i doświadczenie życiowe jako pracownika naukowo – dydaktycznego szkoły wyższej, jako nauczyciela - miała pełną wiedzę, iż termin do złożenia odwołania od wygaśnięcia stosunku zatrudnienia, od rozwiązania umowy bez wypowiedzenia wynosi 14 dni licząc od wystąpienia tej okoliczności. Pozew w niniejszej sprawie złożyła dopiero 31 lipca 2015 r. i w żaden sposób nie wyartykułowała żądania przywrócenia do pracy, czy dopuszczenia do pracy. Z tych względów, sąd rejonowy uznał, iż umowa rozwiązała się 30 czerwca 2015 r. i powództwo ustalające zatrudnienie na czas nieokreślony, po tej dacie (po 30.06.2015 r.) należało oddalić.

Mając na uwadze częściowe umorzenie postępowania oraz częściowe oddalenie powództwa sąd przyjął, iż powódka wygrała proces w połowie.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na mocy art. 100 zd. 1 k.p.c.

O kosztach sądowych w postaci opłaty od pozwu orzeczono na podstawie art. 100 zd. 1 k.p.c. i art. 113 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazując pobrać od pozwanego 1/2 opłaty wynoszącej 5 % wartości przedmiotu sporu.