

Wyrok z dnia 27 lipca 2006 r.

II PK 148/06

Z art. 10 ust. 5 i 8 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) nie wynika przekształcenie stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony w stosunek pracy na podstawie mianowania z chwilą nadania mu stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego.

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 27 lipca 2006 r. sprawy z powództwa Małgorzaty S. przeciwko Zespołowi Szkół w R. o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za pracę, ustalenie, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy z dnia 17 marca 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 4 lutego 2004 r. [...] wydanym w sprawie z powództwa Małgorzaty S. przeciwko Zespołowi Szkół w R. o ustalenie, że umowa o pracę z dnia 24 września 2003 r. jest niezgodna z prawem, o dodatek wiejski i mieszkaniowy oraz ustalenie, że powódka jest ofiarą mobbingu, Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy ustalił, że strony łączył stosunek pracy na podstawie mianowania w zakresie posiadanych przez powódkę kwalifikacji wymaganych do zajmowania stanowiska, ustalił iż strony w okresie od 1 września 2003 r. do 31 sierpnia 2004 r. łączyła umowa o pracę na czas określony w wymiarze 13/18 etatu zawarta na podstawie art. 10 ust. 9 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674) oraz umorzył postępowanie w przedmiocie dodatków mieszkaniowego i wiejskiego, a w pozostałym zakresie powództwo od-

dalił. Na skutek apelacji powódki Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy, wyrokiem z dnia 26 czerwca 2004 r. [...] uchylił zaskarżony wyrok za wyjątkiem punktu dotyczącego umorzenia postępowania w przedmiocie dodatków mieszkaniowego i wiejskiego i sprawę w tym zakresie przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, zalecając rozważenie skutków prawnych uzyskanego przez powódkę awansu zawodowego - nauczyciela mianowanego (akt mianowania z dnia 2 października 2000 r.) i dokonania oceny jego wpływu na zawartą umowę o pracę na czas określony. Przy ponownym rozpoznaniu sprawy powódka wskazała, że aktualnie domaga się przywrócenia do pracy na stanowisko nauczyciela mianowanego oraz zasądzenia kwoty 9.480 zł. tytułem wynagrodzenia za pracę, stanowiącej różnicę między wynagrodzeniem nauczyciela mianowanego a wynagrodzeniem nauczyciela stażysty za okres od 1 września 2003 r. do 31 sierpnia 2004 r. Odnośnie roszczenia dotyczącego mobbingu powódka cofnęła swoje powództwo. Strona pozwana uznała powództwo do kwoty 2.546 zł.

Wyrokiem z dnia 19 października 2004 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki uznaną kwotę 2.546 zł z odsetkami od kwot wyszczególnionych w wyroku tytułem wyrównania wynagrodzenia, oddalił dalej idące powództwo, a koszty procesu wzajemnie zniósł. Sąd ten, po ponownym rozpoznaniu sprawy, ustalił że powódka zatrudniona jako nauczyciel stażysta w okresie od 1 września 2003 r. do 31 sierpnia 2004 r. otrzymała wynagrodzenie w wysokości 18.786,90 zł. brutto. We wskazanym okresie pracowała ona w wymiarze 13/18 etatu jak nauczyciel stażysta (nauka fizyki), a w wymiarze 5/18 etatu jako nauczyciel mianowany (nauka chemii i godzina wychowawcza) i w związku z tym powinna otrzymać wynagrodzenie w wysokości 21.172,10 zł. brutto czyli o 2.385,20 zł. brutto wyższe od faktycznie otrzymanego. Ponadto przysługiwało jej wynagrodzenie roczne wyższe o 19,50 zł. brutto i nagroda jubileuszowa wyższa o 141,30 zł. brutto. Sąd pierwszej instancji wskazał, że stosunek pracy z nauczycielem mianowanym jakim jest powódka nawiązuje się na podstawie mianowania jedynie wtedy, gdy spełnione są wszystkie przesłanki określone w art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela w brzmieniu obowiązującym w dniu 25 września 2003 r. W przypadku powódki nie był spełniony warunek określony w art. 10 ust. 5 pkt 6 tej Karty - brak warunków do zatrudnienia w pełnym wymiarze na czas nieokreślony przy prowadzeniu zajęć do których posiadała wymagane kwalifikacje. Dlatego zgodnie z art. 10 ust. 7 Karty, wobec zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji

nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, stosunek pracy mógł być nawiązany z powódką jedynie na podstawie umowy o pracę, mimo że posiadała ona stopień awansu zawodowego - nauczyciela mianowanego. W tej sytuacji jej wynagrodzenie powinno być wyższe jeśli chodzi o zajęcia, do prowadzenia których posiadała wymagane kwalifikacje, tj. właściwe nauczycielowi o stopniu awansu zawodowego - nauczyciel mianowany i z tego tytułu Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 2.546 zł, która uwzględniała także kwoty z tytułów zaniżonych - dodatkowego wynagrodzenia rocznego i nagrody jubileuszowej. Dalej idące powództwo oddalił.

Wyrokiem z dnia 17 marca 2005 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy oddalił apelację powódki, dzieląc ustalenia i wnioski Sądu pierwszej instancji, stwierdzając, że akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego powódce nie był równoznaczny z zatrudnieniem na podstawie mianowania, bowiem nie spełniała ona wszystkich przesłanek określonych w art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela, warunkujących zatrudnienie na podstawie mianowania. Dlatego też zgodnie z art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, wobec zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, stosunek pracy z powódką mógł być nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas określony mimo posiadanego stopnia awansu zawodowego - nauczyciela mianowanego.

Powyższy wyrok zaskarżyła skargą kasacyjną powódka i zarzucając naruszenie prawa materialnego - art. 10 ust. 5, art. 13 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela oraz art. 25¹ § 1 k.p., przez ich niezastosowanie, wniosła o jego uchylenie w całości jak i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w Świdnicy i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach procesu, w tym kosztach zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw. Stosownie do art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej (jej podstaw) i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania - tak jak w rozpoznawanej sprawie (bądź jeżeli taki zarzut okaże się niezasadny).

Przedstawiona skarga w podstawach powołuję się na naruszenia prawa materialnego przez niezastosowanie - art. 13 Karty Nauczyciela „polegające na przyjęciu, iż otrzymany przez powódkę akt mianowania stanowi jedynie awans zawodowy nauczyciela w przypadku, gdy akt mianowania spowodował z mocy prawa nawiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania” oraz art. 10 ust. 5 Kartę Nauczyciela „polegające na przyjęciu, iż powódka nie spełniała przesłanek do zatrudnienia jej na podstawie mianowania w pełnym wymiarze na czas nieokreślony przy prowadzeniu zajęć, do których powódka posiadała wymagane kwalifikacje w przypadku, gdy powódka spełniała powyższe przesłanki”. Wobec tak przedstawionych zarzutów należy wskazać, że w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, po jej nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 19, poz. 239 ze zm.), termin mianowanie używane jest w dwojakim znaczeniu. Może ono oznaczać podstawę nawiązania stosunku pracy, ale także jeden ze stopni awansu zawodowego. Stopnie awansu zawodowego uzyskane przez nauczyciela nie łączą się bezpośrednio z podstawą nawiązania stosunku pracy. Są one szczeblami w karierze zawodowej nauczyciela, ich nadanie stanowi potwierdzenie osiągnięcia przez nauczyciela określonego poziomu kwalifikacji. Stopień awansu zawodowego, jakim legitymuje się nauczyciel, nie pozostaje bez wpływu na podstawę jego zatrudnienia. Mianowanie jako podstawa nawiązania stosunku pracy zastrzeżone zostało dla nauczycieli legitymujących się najwyższymi stopniami awansu zawodowego: nauczyciela mianowanego i nauczyciela dyplomowanego. Swoboda pracodawcy w zakresie podstawy nawiązania stosunku pracy jest w przypadku nauczycieli ograniczona w istotny sposób przez przepisy Karty Nauczyciela. W jej art. 10 zostały określone przesłanki wyboru podstawy zatrudnienia. W przypadku naruszenia przez pracodawcę ustawowych przesłanek, nauczycielowi służy ochrona prawna, może on domagać się doprowadzenia do stanu zgodnego z prawem podstawy jego zatrudnienia przez zgłoszenie odpowiednich roszczeń. Rodzaj, ewentualnie wybór roszczenia, zależy od okoliczności danej sprawy. Z przepisów stanowiących podstawy skargi kasacyjnej nie można natomiast wyprowadzić wniosku o przekształceniu z mocy prawa istniejącego stosunku pracy opartego na umowie terminowej w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Przepis art. 13 Karty Nauczyciela stanowi, że stosunek pracy na podstawie mianowania nawiązuje się z dniem określonym w akcie mianowania, a jeżeli tego dnia nie określono - z dniem doręczenia aktu. W przepisie tym

uregulowany został jedynie termin nawiązania stosunku pracy. Odnosi się on do mianowania jako podstawy nawiązania stosunku pracy, nie ma natomiast żadnego związku z nadaniem stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Z kolei druga podstawa skargi kasacyjnej - art. 10 ust. 5 i 6 Karty Nauczyciela odnosi się do dopuszczalnych podstaw nawiązania stosunku pracy, między innymi z nauczycielem mianowanym. Określone zostały w nich przesłanki nawiązania stosunku pracy na podstawie mianowania (art. 10 ust. 5) i na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze (art. 10 ust. 6). W kolejnym przepisie - art. 10 ust. 7 - określone zostały przesłanki nawiązania stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony, także z nauczycielem mianowanym. Z przepisów art. 10 ust. 5 i ust. 6 nie wynika automatyczne przekształcenie stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony na stosunek pracy nauczyciela mianowanego z chwilą nadania mu takiego stopnia awansu zawodowego (nauczyciela mianowanego), tym bardziej że w świetle art. 10 ust. 7 nie jest wykluczone - przy spełnieniu wymienionych w tym przepisie przesłanek - nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym na podstawie umowy o pracę na czas określony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2004 r., I PK 431/03, Prawo Pracy 2005 nr 5, poz. 35).

W skardze kasacyjnej powołano się także na naruszenia art. 25¹ § 1 k.p. „polegające na przyjęciu, iż strona pozwana zawarła z powódką w dniu 16 września 2003 r. umowę na czas określony w przypadku, gdy zawarcie przedmiotowej umowy jako kolejnej umowy o pracę na czas określony było równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony”. Także ten zarzut nie jest zasadny. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 czerwca 2000 r., I PKN 709/99, (OSNP 2001 nr 24, poz. 716), wskazał że art. 25¹ k.p. nie ma zastosowania, jeżeli ustawa w sposób wyczerpujący wskazuje okoliczności, w których strony mogą zawrzeć umowę o pracę na czas określony. W art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela została uregulowana kwestia zawierania umów na czas określony i należy uznać, że brak jest podstaw do stosowania przepisów Kodeksu pracy w tym zakresie, także art. 25¹ k.p. Przepis art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela nie wprowadza fikcji przekształcenia umowy terminowej w umowę na czas nieokreślony. Jest to zrozumiałe, jeżeli zważyć, że przepis ten wprowadza przesłanki warunkujące dopuszczalność zawarcia takiej umowy, które nie są znane Kodeksowi pracy. Jeżeli są one spełnione (występuje potrzeba wynikająca z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczy-

ciela), to możliwe jest zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony, bez ograniczenia ich ilości. Ponadto dodatkowo na podkreślenie zasługuje i to, że motywem wprowadzenia unormowania zawartego w art. 25¹ k.p. była chęć przeciwstawienia się nieprawidłowej praktyce polegającej na zawieraniu z tym samym pracownikiem kolejnych umów na czas określony mimo braku merytorycznego uzasadnienia i z reguły w celu obejścia przepisów mających na względzie ochronę interesów pracownika (ochronę trwałości jego stosunku pracy). Według bowiem Kodeksu pracy przyczyny, dla których strony zawierają umowę o pracę, mogą być jakiegolwiek i nie muszą być przez nie wskazywane. Swoboda w zakresie zawierania umów o pracę na czas określony będąca źródłem możliwych nadużyć leży u podstaw genezy art. 25¹ k.p. Groźba takich nadużyć zasadniczo zaś nie występuje w sytuacji - a tak jest w przypadku unormowania zawartego w art. 10 ust. 4 zdanie drugie Karty Nauczyciela - jeżeli w ustawie wyraźnie ustala się w jakich przypadkach strony mogą zawrzeć umowę o pracę na czas określony i przypadki te nie budzą wątpliwości co do ich racjonalności czy też społeczno-gospodarczego uzasadnienia.

W tym stanie rzeczy skarga kasacyjna jako pozbawiona usprawiedliwionych podstaw podlegała oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

=====