



Sygn. akt I PK 69/06

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 września 2006 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa M. M.

przeciwko Gimnazjum Publicznemu w B.

o ustalenie, że umowa o pracę z dnia 01 marca 2005 jest umową o pracę na czas
nieokreślony,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 15 września 2006 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w O.

z dnia 25 listopada 2005 r., sygn. akt (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O.
do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Powódka M. M. wniosła o uznanie, że umowa o pracę zawarta 1 marca 2004 r. z Gimnazjum Publicznym w B. jest umową na czas nieokreślony na 10/18 etatu oraz przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy w B. wyrokiem z dnia 30 czerwca 2005 r. po ponownym rozpoznaniu sprawy w pkt I ustalił, że powódka M. M. była zatrudniona w pozwanym Gimnazjum Publicznym w B. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 10/18 godzin od dnia 1 marca 2004r. na warunkach pracy i płacy ustalonych w umowie z dnia 1 marca 2004 r. i przywrócił powódkę do pracy w pozwanym zakładzie na warunkach „o których mowa w pkt I”.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka posiada stopień nauczyciela mianowanego i może być zatrudniona we wszystkich typach szkół jako nauczyciel historii i nauk społecznych (przedmiotu „wiedza o społeczeństwie”). Powódka była nauczycielką Szkoły Podstawowej w B. od 1 września 1996 r. do 29 lutego 2004 r. (z tym, że od 1 września 2003 r. do 29 lutego 2004 r. była w stanie nieczynnym). Jednocześnie prowadziła zajęcia w pozwanym Gimnazjum. Zawierała z nim kolejne umowy o pracę na czas określony w różnym wymiarze godzin, poczynając od 31 września 1999r. W roku szkolnym 2003/2004 powódka zawarła dwie umowy o pracę z pozwanym Gimnazjum, pierwszą na okres od 1 września 2003 do lutego 2004r. i kolejną na okres od 1 marca 2004r. do 31 sierpnia 2004r. Umówiony wymiar godzin wynosił 10/18. Powódka zabiegała się o zatrudnienie w Gimnazjum w pełnym wymiarze godzin. Po upływie terminu, na który została zawarta umowa (31 sierpnia 2004 r.) nie została zatrudniona na nowy rok szkolny. Poza powódką historii (oraz wiedzy o społeczeństwie) nauczali dwaj nauczyciele, jednemu z nich przyznano 5 godzin ponadwymiarowych, drugiemu dwie godziny. W roku szkolnym 2003/2004 nastąpiła zamiana dyrektora Gimnazjum. Stanowisko to objął jeden z tych dwóch nauczycieli, z tym że organ prowadzący szkołę początkowo powierzył mu obowiązki dyrektora a konkurs odbył się 5 marca 2004r. Na ten rok szkolny zatrudniono też nauczycielkę, która prowadziła zajęcia z języka polskiego i historii, pracując w 5 godzinach ponadwymiarowych. Pracowała ona w ośrodku

zamiejscowym gimnazjum. W roku szkolnym 2004/2005 zatrudniono nową osobę na stanowisko nauczyciela historii w wymiarze 17/18 etatu. Nauczycielka ucząca dotąd zarówno języka polskiego jak i historii, nauczała tylko języka polskiego w wymiarze 16/18 godzin. Liczba godzin dyrektora jak i innego nauczyciela historii nie uległa zmianie. Powódka w tym roku szkolnym nie pracowała w Gimnazjum.

Sąd pierwszej instancji uznał, iż z analizy arkuszy organizacyjnych wynika, że nie istniała potrzeba organizacyjna nauczania w pozwanej szkole, która uzasadniałaby zatrudnienie powódki tylko na czas określony. Możliwy był także taki podział czasu pracy pomiędzy nauczycielami prowadzącymi zajęcia z historii oraz wiedzy o społeczeństwie by z jednej strony było wypełnione pensum danego nauczyciela wynikające z umowy o pracę a z drugiej strony gwarantujący „całe pensum” dyrektorowi na wypadek przegranej w konkursie przy zachowaniu „całego pensum” powódki. Sąd Rejonowy rozważył kilka wariantów podziału godzin zapewniających każdemu nauczycielowi odpowiedni wymiar godzin. Zatem w ocenie tegoż Sądu nie istniały w niniejszej sprawie potrzeby organizacyjne wynikające z organizacji nauczania uzasadniające zatrudnienie powódki na czas określony. Na podstawie art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela, powódka powinna być zatrudniona na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze.

Sąd uznał przy tym, iż powódka miała interes prawny w ustaleniu charakteru jej stosunku pracy. Natomiast „w celu ochrony stosunku pracy powódki i jej miejsca pracy” przywrócił ją do pracy na poprzednich warunkach.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany i wniósł o jego zmianę poprzez oddalenie powództwa.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O. wyrokiem z dnia 25 listopada 2005 r., (...) zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy uznał za Sądem pierwszej instancji, iż powódka miała interes prawny w ustaleniu zasad jej zatrudnienia w pozwanym gimnazjum. Sąd Okręgowy stwierdził, że interes ten rozumieć należy jako potrzebę wprowadzenia jasności co do konkretnego stosunku prawnego lub prawa - w celu ochrony przed grożącym naruszeniem sfery uprawnień powoda. Powódka w niniejszej sprawie mogła odczuwać potrzebę wprowadzenia jasności co do stosunku pracy z pozwanym. Ponadto ewentualne ustalenie, że sporna umowa o pracę zawarta przez powódkę z

pozwany był umową na czas nieokreślony było konieczne dla rozstrzygnięcia o dalszym roszczeniu powódki - o przywróceniu jej do pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego nie można jednak zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, iż umowa na podstawie której powódka była zatrudniona od dnia 1 marca 2004 r. w pozwanym gimnazjum była umową o pracę na czas nieokreślony.

Sąd drugiej instancji uznał za pozostającą poza sporem okoliczność, że powódka jest nauczycielem mianowanym i że nie była zatrudniona w celu zastępstwa nieobecnego nauczyciela. Dlatego też kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy ma ustalenie czy zaistniały w przypadku pozwanego potrzeby wynikające z organizacji nauczania uzasadniające zatrudnienie powódki na podstawie umowy na czas określony.

W ocenie Sądu Okręgowego za „podpisaniem” z powódką w dniu 1 marca 2004 r. umowy o pracę na czas określony przemawiały potrzeby wynikające z organizacji nauczania. Pierwszą z nich był ówczesny wakat na stanowisku dyrektora pozwanego gimnazjum. M. D. w chwili podpisywania z powódką umowy o pracę zarówno w dniu 1 września 2003 r. jak również w dniu 1 marca 2004r. jedynie pełnił obowiązki dyrektora. Podkreślić należy, iż decyzję o wyborze M. D. na dyrektora szkoły podjęto dopiero w dniu 5 marca 2005r., zatem już po podpisaniu umowy z powódką. Ponadto w rzeczywistości nie było wiadomo kto zostanie dyrektorem i kiedy rozstrzygnięty będzie konkurs na to stanowisko.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy uznał, że nie było podstaw uzasadniających wstrzymanie się z podpisaniem umowy z powódką do czasu rozstrzygnięcia konkursu.

Nie bez znaczenia dla Sądu była również struktura pozwanego gimnazjum albowiem jego siedziba mieści się w trzech miejscowościach tj. B., S. i G., co powoduje, iż poszczególne ośrodki nie mają własnej bazy dydaktycznej i związane jest to z dojazdami nauczycieli do poszczególnych oddziałów zamiejscowych. Specyficzne warunki pracy związane są z koniecznością zatrudniania znacznej liczby nauczycieli na podstawie umowy na czas określony. W arkuszu organizacyjnym pozwanego gimnazjum na rok szkolny 2003/2004 przyznano powódce 10/18 etatu. Było to uzasadnione tym, iż w chwili podpisywania z

powódką umowy w sierpniu 2003 r. była ona jednocześnie zatrudniana w szkole podstawowej w B. Zatem 10/18 etatu u pozwanego było dla niej uzupełnieniem pensum w macierzystym zakładzie pracy. Kolejną umowę podpisano z powódką w dniu 1 marca 2004 r. już po ustaniu stosunku pracy powódki w szkole podstawowej w B. W ocenie Sądu Okręgowego, nie ma żadnych podstaw ku temu aby twierdzić, że skoro w lutym 2004 r. ustał stosunek pracy powódki w macierzystym zakładzie pracy to na pozwanym Gimnazjum ciążył obowiązek zapewnienia powódce całego etatu nauczyciela. W ocenie Sądu Okręgowego, nie ma żadnego związku z roszczeniem M. M. fakt zatrudnienia na miejsce powódki we wrześniu 2004 r. G. P. Nowy nauczyciel został zatrudniony dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką. M. D. już jako dyrektor pozwanego Gimnazjum we wrześniu 2004 r. miał pełne prawo wyboru nauczyciela którego zatrudni na zwolniony przez powódkę etat. Sąd Okręgowy zauważył, iż nowy nauczyciel został zatrudniony również na czas określony.

Z uwagi na powyższe Sąd Okręgowy za bezzasadne uznał także roszczenie powódki o przywrócenie do pracy. W związku z faktem, że umowa z dnia 1 marca 2004 r. była zawarta na czas określony i wygasła z mocy prawa z upływem okresu na jaki ją zawarto tj. z dniem 31 sierpnia 2004 r. (a nie na skutek wypowiedzenia czy też rozwiązania bez wypowiedzenia), powódce nie przysługiwało roszczenie o przywrócenie do pracy.

Sąd Okręgowy wskazał „na marginesie”, że przepis art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy nie miał zastosowania w niniejszej sprawie albowiem stosunek pracy z powódką regulują przepisy szczególne, tj. Karta Nauczyciela.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego został w całości zaskarżony przez powódkę skargą kasacyjną. Wyrokowi temu zarzucono:

1. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 10 ust. 6 i 7 Karty Nauczyciela przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, iż nie zostały spełnione przesłanki uzasadniające zatrudnienie powódki na czas nieokreślony.
2. naruszenie przepisów postępowania mających istotny wpływ na przebieg sprawy, tj. art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, przez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów polegające na tym, że z ustalonego stanu

faktycznego wyniku, iż zostały spełnione przesłanki do zatrudnienia powódki na czas określony, zawarte w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela.

Wskazując na powyższe wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez ustalenie, że powódkę z pozwanym łączy stosunek pracy na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony w wymiarze 10/18 godzin od dnia 1 marca 2004 r., na warunkach pracy i płacy ustalonych w umowie z dnia 1 marca 2004 r., a także o zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje:

Podniesiony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia prawa materialnego należy uznać za zasadny. Postawa skargi odnosząca się do przepisu postępowania nie koresponduje z postawionym zarzutem. Zarzut ten nie sprowadzał się w istocie do przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów lecz do subsumcji i oparcia rozstrzygnięcia drugoinstancyjnego na odmiennych ustaleniach niż poczynione przez sąd pierwszej instancji.

Stan faktyczny sprawy w istotnych elementach był niesporny. Umowa z 1 marca 2004 r. zawarta została między stronami na kilka dni przed przeprowadzeniem (i rozstrzygnięciem) konkursu na stanowisko dyrektora pozwanego Gimnazjum, w sytuacji gdy od września 2003 r. powierzono pełnienie obowiązków dyrektora nauczycielowi, który podobnie jak powódka nauczał historii, a ponadto wiedzy o społeczeństwie. Nauczyciel ten przystąpił do konkursu na stanowisko dyrektora. Pozwane Gimnazjum działa nie tylko w miejscowości, w której ma siedzibę lecz również w ośrodkach zamieszkowych. Od marca 2004 r. powódka nie pozostawała w stosunku pracy z żadną szkołą poza pozwanym Gimnazjum. Ten stan faktyczny podlegał ocenie w świetle przepisów Karty Nauczyciela regulujących podstawę nawiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym (legitymującym się stopniem awansu zawodowego nauczyciela mianowanego) oraz rodzaj umowy, którą można z takim nauczycielem zawrzeć. Z art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela wynika zasada nawiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym na podstawie mianowania, pod warunkiem spełnienia

przesłanek wymienionych w sześciu punktach tego przepisu. Nie jest sporne, że w przypadku powódki nie był spełniony warunek z punktu 6., według którego nawiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania jest możliwe, gdy „istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony”. Warunki te należy rozumieć jako leżące zarówno po stronie nauczyciela jak i szkoły. Chodzi o możliwość podjęcia pracy przez nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć i na czas nieokreślony z uwagi na jego indywidualną sytuację (zawodową, zdrowotną itp), a także o możliwość zapewnienia nauczycielowi przez szkołę pełnego wymiaru zajęć na czas nieokreślony w związku z planem nauczania, obiektywnymi potrzebami i stanem zatrudnienia. W razie niespełnienia tej przesłanki, stosunek pracy z nauczycielem mianowanym nawiązuje się na podstawie umowy na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze zajęć. Wynika to wprost z ustępu 6 art. 10 Karty Nauczyciela. 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. Byłoby to sprzeczne z gwarancyjnym charakterem norm prawnych regulujących stosunek pracy nauczyciela mianowanego. Nie jest sporne, że w przypadku pozwanej szkoły nie było potrzeby zastąpienia nieobecnego nauczyciela. Sąd Okręgowy, odmiennie niż Sąd pierwszej instancji dopatrywał się istnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania. W ocenie Sądu drugiej instancji, o wystąpieniu takiej potrzeby w dacie zawarcia umowy z powódką świadczy nieobsadzenie w tym dniu stanowiska dyrektora oraz specyfika działania pozwanego Gimnazjum, które prowadzi nauczanie w kilku ośrodkach zamiejscowych. Ta druga okoliczność nie została bliżej wyjaśniona w motywach zaskarżonego wyroku. Nie jest jasne, w jaki sposób, zdaniem Sądu Okręgowego fakt ten wpływa na konieczność zatrudnienia powódki

na czas określony, tym bardziej, że Sąd Rejonowy ustalił, że nigdy nie przedstawiono powódce potrzeby zatrudnienia jej w ośrodku zamiescowym. Natomiast potrzeba natury organizacyjnej została uzasadniona w sposób pozostający w sprzeczności z niezakwestionowanymi ustaleniami poczynionymi w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, przy braku odmiennych ustaleń dokonanych w postępowaniu apelacyjnym. Sąd Rejonowy ustalił bowiem, że nawet w przypadku niepomyślnego dla nauczyciela pełniącego obowiązki dyrektora wyniku konkursu i związanej z tym konieczności zapewnienia mu pracy w pełnym wymiarze zajęć (co było tylko ewentualnością w dacie zawierania umowy a co nie nastąpiło w rzeczywistości) istniała faktyczna możliwość zatrudnienia powódki w dotychczasowym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Sąd Rejonowy przedstawił trzy warianty przydzielenia godzin zajęć nauczycielom historii i wiedzy o społeczeństwie w taki sposób, by nauczyciel pełniący obowiązki dyrektora miał zapewniony pełen wymiar zajęć a pozostali pracowali w wymiarze wynikającym z zawartych z nimi umów. Sąd Okręgowy zbagatelizował też, bez przekonującego uzasadnienia, bezsporny fakt zatrudnienia nowego nauczyciela na miejsce powódki, po wyekspirowaniu ocenianej umowy. Tymczasem jest to okoliczność osłabiająca argumentację pracodawcy, podzieloną przez Sąd Okręgowy, mającą przemawiać za spełnieniem przesłanek z art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, koniecznych do zatrudnienia nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Z tych przyczyn zaskarżony wyrok podlegał uchyleniu na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c. a sprawa przekazaniu do ponownego rozpoznania.