



Sygn. akt II PK 291/05

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 maja 2006 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Beata Gudowska

SSN Herbert Szurgacz (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa D. D.

przeciwko Specjalistycznemu Ośrodkowi Szkolno-Wychowawczemu Nr (...)

o wynagrodzenie, ustalenie, przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 maja 2006 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 21 kwietnia 2005 r., sygn. akt (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w punkcie I podpunkt 2) i przywraca
powódkę do pracy u strony pozwanej na poprzednich
warunkach.**

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 21 kwietnia 2005 r. zmienił punkt I wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 września 2004 r., którym Sąd ten przywrócił D. D. do pracy w Specjalistycznym Ośrodku Szkolno – Wychowawczym Nr (...)na poprzednich warunkach i nakazał stronie pozwanej zatrudnić powódkę na okres umożliwiający uzyskanie stopnia nauczyciela mianowanego, w ten sposób, że ustalił, iż strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony od 1 września 2000 r. (pkt I ppkt 1) i przywrócił D. D. do pracy na stanowisko nauczyciela kontraktowego (pkt I ppkt 2).

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena: D. D. była zatrudniona w Specjalistycznym Ośrodku Szkolno – Wychowawczym Nr (...)na podstawie umowy na czas określony jednego roku od 1 września 1998 r., na stanowisku nauczyciela praktycznej nauki zawodu. W dniu nawiązania stosunku pracy powódka nie posiadała tytułu magistra pedagogiki. W odpowiedzi na jej pisemny wniosek o przedłużenie umowy o pracę, dyrektor szkoły sporządził notatkę, że w związku brakiem dokumentów świadczących o ukończeniu studiów, umowa może zostać przedłużona na czas określony od 1 września 1999 r. do 31 sierpnia 2000 r. W dniu 1 września 1999 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na okres jednego roku. Powódka nadal zajmowała stanowisko nauczyciela praktycznej nauki zawodu. D. D. uzyskała tytuł magistra w zakresie pedagogiki 6 września 1999 r. O ukończeniu studiów poinformowała dyrektora szkoły. W związku z przedłożonym przez nią zaświadczeniem o uzyskanym tytule magisterskim, od 1 października 1999 r. zmieniono jej grupę zaszeregowania. W dniu 1 września 2000 r. strony ponownie zawarły umowę o pracę na czas określony do 31 sierpnia 2001 r. Na podstawie tej umowy powódka zajmowała stanowisko wychowawcy świetlicy w wymiarze 24/24 godzin zajęć dydaktyczno – wychowawczych w tygodniu. W dniu 6 października 2000 r. otrzymała stopień nauczyciela kontraktowego. W odpowiedzi na złożone przez powódkę 20 kwietnia 2001 r. podanie o przedłużenie umowy o pracę na czas nieokreślony na rok szkolny 2001/2002, dyrektor szkoły stwierdził, że ze względów organizacyjnych decyzja w tej sprawie zostanie podjęta w połowie

sierpnia 2001 r. Pismami z 6 czerwca 2001 r. i 21 czerwca 2001 . poinformował D. D., że zgodnie z arkuszem organizacyjnym Ośrodka na 2001/2002 r., nie ma wolnych etatów i nie będzie wakatów, które powódka mogłaby zajmować. Na rok szkolny 2001/2002 na stanowisku nauczyciela – wychowawcy w świetlicy została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 24/24 etatu B. M., która została przeniesiona z Zespołu Szkół Specjalnych w związku z likwidacją tej placówki. Od września 2001 r. w świetlicy pracują w pełnym wymiarze czasu pracy A. F. i B. M. W roku szkolnym 2000/2001 pracowała tam powódka i A. F. W świetlicy przebywa 35 wychowanków i ich liczba nie zmniejszyła się w porównaniu z poprzednim rokiem. Dyrektor szkoły nie chciał zatrudnić powódki, ponieważ uznał, że jest osobą młodą, która znajdzie zatrudnienie u innego pracodawcy. Zatrudnił natomiast B. M., albowiem była ona wdową z dwójką dzieci. W dniu 31 sierpnia 2001 r. dyrektor szkoły ocenił dorobek zawodowy powódki pozytywnie.

W ocenie Sądu Rejonowego, skoro powódka nie posiadała wymaganych kwalifikacji w dniu zawarcia pierwszej i drugiej umowy o pracę (1 września 1998 r. i 1 września 1999 r.), to dyrektor szkoły mógł nawiązać z nią stosunek pracy wyłącznie na podstawie umowy o pracę na czas określony. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd Rejonowy przyjął, że w odniesieniu do nauczycieli nie ma zastosowania art. 25¹ k.p. Sąd uznał jednak, że dyrektor szkoły nawiązując z D. D. stosunek pracy 1 września 2000 r. miał obowiązek zawrzeć z nią umowę o pracę na okres umożliwiający uzyskanie stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Zgodnie bowiem z art. 10 ust. 4 pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 118, poz. 1112 ze zm.) – powoływanej jako „Karta Nauczyciela” lub „pragmatyka nauczycielska”, po jej nowelizacji ustawą z dnia 18 lutego 2000 r. (Dz.U. Nr 19, poz. 239 ze zm.), stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązywał się na podstawie umowy o pracę zawieranej na okres umożliwiający uzyskanie stopnia nauczyciela mianowanego, nie dłużej jednak niż na okres 3 lat. W razie ubiegania się o awans zawodowy nauczyciela mianowanego staż wynosi 2 lata i 9 miesięcy. Na taki okres powinna być zatem zawarta z powódką umowa o pracę z dnia 1 września 2000 r.

W apelacji powódka zaskarżyła punkt I i III wyroku w zakresie przywrócenia do pracy i oddalenia dalej idącego powództwa. Domagała się przywrócenia do pracy u strony pozwanej i nakazania zatrudnienia jej na czas nieokreślony, skrócenia stażu na stopień nauczyciela mianowanego do okresu już odbytego stażu w wymiarze 1 roku, dokonania oceny pracy i ustalenia, że umowy zawarte na lata 1998/1999 i 1999/2000 są zawarte na czas nieokreślony z mocy prawa, zaś umowa na rok szkolny 2000/2001 jest zawarta na czas określony 3 lat. Zarzucała błąd w ustaleniach stanu faktycznego, niezgodnie z materiałem dowodowym, oraz naruszenie prawa materialnego poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a także sprzeczność ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym.

Sąd Okręgowy uznał, że jakkolwiek Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny, to wyprowadził z niego błędne wnioski. Podzielił pogląd, że dyrektor szkoły nie miał obowiązku zatrudnić powódki na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w latach 1998 i 1999 ze względu na brak kwalifikacji. Przy zawieraniu trzeciej umowy o pracę posiadała ona już dyplom ukończenia studiów wyższych i status nauczyciela kontraktowego, co oznacza, że dyrektor szkoły powinien zatrudnić ją na okres umożliwiający uzyskanie stopnia nauczyciela mianowanego. W szkole nie zachodziła bowiem potrzeba zatrudnienia powódki na okres wynikając z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela. Skoro strona pozwana postąpiła sprzecznie z przepisami pragmatyki nauczycielskiej niezawierając z D. D. umowy na czas umożliwiający uzyskanie stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, to zgodnie z art. 18 § 2 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela, doszło do zastąpienia wadliwej umowy innym rodzajem umowy o pracę, a mianowicie umową na czas nieokreślony. Według Sądu, strona pozwana zawarła z powódką terminową roczną umowę o pracę dla niej niekorzystną w celu obejścia prawa. Oznacza to, że nieważna jest umowa o pracę w tej części, w której określa rodzaj umowy. W konsekwencji należało uznać, że od 1 września 2000 r. strony łączyła umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Skoro umowa o pracę została rozwiązana wraz z upływem terminu na jaki została zawarta, powódce przysługuje roszczenie z art. 56 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela, a zatem roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Ponieważ rozwiązanie umowy o pracę z powódką

naruszało przepisy Karty Nauczyciela, to należało przywrócić ją do pracy na stanowisku nauczyciela kontraktowego.

D. D. zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną w zakresie pkt I ppkt 2 jego sentencji. Wskazując jako podstawę skargi naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 56 § 1 k.p.- poprzez niewłaściwe zastosowanie powołanego przepisu i przywrócenie powódki do pracy na stanowisko nauczyciela kontraktowego, zamiast przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach, jej pełnomocnik wniósł o „uchylenie wyroku Sądu II instancji w zaskarżonej części i orzeczenie w tym zakresie co do istoty sprawy, poprzez przywrócenie powódki D. D. do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach”.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej pełnomocnik skarżącej podniósł, że Sąd nieprawidłowo przywrócił D. D. do pracy na stanowisko nauczyciela kontraktowego. Stopień awansu zawodowego przysługuje nauczycielowi niezależnie od pozostawania w stosunku pracy i zajmowanego stanowiska. Skarżąca nabyła go z mocy prawa. Według skarżącej, orzeczenie Sądu przywracające ją na stanowisko nauczyciela kontraktowego błędnie sugeruje, że D. D. utraciła stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego na skutek rozwiązania z nią stosunku pracy. Podkreślił, że skarżąca nigdy nie domagała się przywrócenia jej stopnia nauczyciela kontraktowego lecz przywrócenia na dotychczasowe warunki pracy. Wyrok Sądu w sposób niedopuszczalny umożliwia stronie pozwanej dowolne określenie warunków zatrudnienia D. D., zwłaszcza odnośnie do zajmowanego stanowiska oraz wymiaru czasu pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach jej podstaw. Skarżący trafnie kwestionuje trafność rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego w zakresie punktu I, podpunkt 2 zaskarżonego wyroku, tzn. w zakresie, w którym Sąd Okręgowy orzekł o przywróceniu powódki do pracy na stanowisku nauczyciela kontraktowego.

Zgodnie z art. 67 k.p. w związku z art. 91c ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U 1997, Nr 56, poz. 357 ze zm.) w razie naruszenia przepisów regulujących wygaśnięcie umowy o pracę stosuje się w

zakresie roszczeń pracowników odpowiednio przepisy oddziału 6 rozdziału drugiego Kodeksu pracy o umowie o pracę. Oznacza to zastosowalność w sprawie przepisu art. 56 k.p., którego naruszenie zarzuca skarżący w kasacji. Stosownie do tego przepisu, pracownikom, z którymi rozwiązano umowę sprzecznie z przepisami o rozwiązywaniu umów, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. W związku z przywróceniem do pracy w judykaturze od dawna jest utrwalone stanowisko, według którego wymieniony przepis wyraźnie wskazuje rodzaj pracy, do której winno nastąpić przywrócenie; jest nią mianowicie zatrudnienie „na poprzednich warunkach”, tj na warunkach istniejących przed sprzecznym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy. Jest to zgodne z charakterem przywrócenia do pracy, poprzez które następuje restytucja stosunku pracy na warunkach istniejących w chwili rozwiązania stosunku pracy. Konsekwentnie orzeczenie sądu przywracające pracownika do pracy na jednym z warunków sprzed jego rozwiązania, należy uznać za sprzeczne z prawem. W orzeczeniu z dnia 2 grudnia 1992 r. Sąd Najwyższy podkreślił, że przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach w rozumieniu art. 45 § 1 i 56 k.p. oznacza tę samą, a nie taką samą pracę, jak przed rozwiązaniem umowy o pracę. Z kolei w wyroku z dnia 26 stycznia 1999 r. (I PKN 557/98, OSNP 2000, nr 6, poz. 219) Sąd Najwyższy stwierdził, że przywrócenie pracownika do pracy na poprzednich warunkach polega na dopuszczeniu pracownika do wykonywania czynności należących do jego obowiązków przed rozwiązaniem umowy o pracę.

Skarga kasacyjna nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania. W tej sytuacji, skoro skarga kasacyjna nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania, a podstawa kasacji w postaci naruszenia prawa materialnego okazała się usprawiedliwiona, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

/tp/