



Sygn. akt III PK 186/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lutego 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa M. Ż.
przeciwko Samorządowemu Przedszkolu w J.
o ustalenie istnienia stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 27 lutego 2020 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 30 maja 2018 r., sygn. akt IV Pa (...),

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 240
(dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 30 maja 2018 r. oddalił apelację
pozwanego Samorządowego Przedszkola w J. wniesioną od wyroku Sądu

Rejonowego w K. z dnia 1 lutego 2018 r. ustalającego, że powódka M. Ż. jest zatrudniona w pozwanym Samorządowym Przedszkolu w J. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 2016 r.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że pozwane przedszkole w roku szkolnym 2016/2017, oprócz 37 godzin ponadwymiarowych, dysponowało jeszcze godzinami zwolnionymi przez nauczyciela M. G., korzystającą z rocznego urlopu dla poratowania zdrowia. W zatwierdzonym arkuszu organizacji tej placówki z dnia 14 września 2016 r. przewidziano na rok szkolny 2016/2017: 28 godzin ponadwymiarowych i 7 godzin wakatowych. W pozwanym przedszkolu istniała możliwość zatrudnienia powódki na czas nieokreślony od 1 września 2016 r., gdyż w roku szkolnym 2016/2017 przewidziano 37 godzin ponadwymiarowych pozwalających na zatrudnienie jednego nauczyciela. Do zatrudnienia powódki na czas nieokreślony nie doszło wyłącznie z powodu braku zgody organu prowadzącego, który nie zaakceptował arkusza organizacji pracy pozwanego, przewidującego takie zatrudnienie powódki i polecił dokonanie w nim zmian polegających na zatrudnieniu nauczycieli na czas określony w miejsce nieobecnych nauczycieli oraz rozdzieleniu godzin ponadwymiarowych między nauczycieli zatrudnionych w przedszkolu, stosownie do posiadanych przez nich kwalifikacji.

Sąd odwoławczy zaaprobował ustalenia poczynione w sprawie przez Sąd pierwszej instancji, uznał również za prawidłową ich ocenę prawną poczynioną przez ten Sąd.

Sąd Okręgowy wskazał, że istota sporu w niniejszej sprawie sprowadza się do wykładni art. 10 ust. 4 i 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 2215 ze zm., dalej jako Karta Nauczyciela). Przepis art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela ustanawia zasadę zatrudnienia nauczyciela kontraktowego na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, zaś ust. 7 art. 10 Karty Nauczyciela określa wyjątki od tej zasady. Z treści art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela wynika zatem obowiązek przestrzegania przez pracodawcę zasady zatrudniania nauczyciela na umowę zawartą na czas nieokreślony zawsze wtedy, gdy jest to możliwe, a stosowanie wyjątku określonego w ust. 7 tego artykułu dopiero wówczas, gdy realizacja zasady jest niemożliwa. Sąd drugiej instancji podzielił sposób interpretacji art. 10 ust. 4 i 7

Karty Nauczyciela przyjęty w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r., I PK 62/06 (Prawo Pracy 2007 r. nr 2, s. 31), w którym uznano, że zatrudnienie nauczyciela mianowanego (dotyczy to również nauczyciela kontraktowego) na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy staje się konieczne w świetle przesłanek wynikających z przepisu art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Wyjątkowa podstawa zatrudnienia określona w treści tego przepisu nie może być zależna od uznania pracodawcy, bo byłoby to sprzeczne z gwarancyjnym charakterem norm prawnych regulujących stosunek pracy nauczyciela mianowanego, co dotyczy również nauczyciela kontraktowego.

Sąd odwoławczy podniósł, że z poczynionych w sprawie ustaleń wynika, iż terminowe zatrudnienie powódki nie było wyłącznie skutkiem konieczności zastąpienia nieobecnego nauczyciela, lecz wynikiem uznania pracodawcy, który dokonał wyboru rodzaju umowy korzystając ze sposobności wynikłej z nieobecności innego nauczyciela. Zdaniem Sądu Okręgowego, wynikająca z art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela zasada zatrudniania nauczycieli kontraktowych na czas nieokreślony obliguje stronę pozwaną do zbadania w pierwszej kolejności, czy istnieje możliwość zatrudnienia nauczyciela kontraktowego na czas nieokreślony, a dopiero w przypadku braku takiej możliwości, pozwala stronie pozwanej zatrudnić nauczyciela kontraktowego na czas nieobecności innego nauczyciela. Przepisy art. 10 ust. 4 i 7 Karty Nauczyciela należy interpretować w taki sposób, że spełnienie przesłanek wyjątkowego terminowego zatrudnienia przewidzianego w ust. 7 wyłącza zasadę określoną w ustępie 4 tylko w sytuacjach, w których potrzeba zatrudnienia pracownika jest spowodowana wyłącznie zmianą organizacji nauczania lub koniecznością zastępstwa nieobecnego nauczyciela. W przedmiotowej sprawie nieobecność nauczycielki M. G. nie wyłączała zasady określonej w art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela w stosunku do powódki i stanowiła tylko pretekst do zawarcia z nią umowy na czas określony. Skoro przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że z dniem 1 września 2016 r. istniała możliwość zatrudnienia powódki zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela, brak było podstaw do stosowania wobec niej wyjątkowego sposobu zatrudnienia określonego w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. W konsekwencji tego

należy przyjąć, że powódka jest zatrudniona w pozwanym przedszkolu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 2016 r.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku strona pozwana poniosła zarzut naruszenia przepisów:

(-) art. 382 k.p.c., przez pominięcie materiału dowodowego zebranego w toku postępowania, w szczególności dowodu z arkusza organizacyjnego pracy przedszkola na rok szkolny 2016/2017 oraz sporządzonych do niego aneksów, ostatniej umowy o pracę powódki z dnia 31 sierpnia 2016 r., wskazującej wprost, że powódka zatrudniona została w pozwanym przedszkolu na czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela M. G. (konieczność zastępstwa nieobecnego nauczyciela) oraz przez nieprzeprowadzenie przez Sąd drugiej instancji własnego postępowania dowodowego zmierzającego do ustalenia, czy pracownik, którego zastępowała powódka, faktycznie przebywał na urlopie dla poratowania zdrowia, czy u pozwanego zachodziła potrzeba zatrudnienia dodatkowego pracownika na czas nieokreślony, czy powódka faktycznie zastępowała nieobecnego pracownika;

(-) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c., przez niepełne, a właściwie nieuzasadnienie wyroku, całkowicie uniemożliwiające dokonanie oceny toku wyводу Sądu Okręgowego, który doprowadził do wydania zaskarżonego orzeczenia; brak wyczerpujących ustaleń i nieuwzględnienie materiału dowodowego; brak odniesienia się do okoliczności dotyczących zastosowania art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, także brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, co doprowadziło do uznania przez Sąd Okręgowy, że brak było możliwości zastosowania przez pozwane przedszkole art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, mówiącego o wyjątku od ogólnej reguły zatrudniania nauczyciela kontraktowego na czas nieokreślony;

(-) art. 10 ust. 4 ustawy Karty Nauczyciela, przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że stosunek pracy z powódką, jako nauczycielem kontraktowym, powinien być zawarty od dnia 1 września 2016 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, mimo iż w pozwanym przedszkolu zachodziły przesłanki uzasadniające odstępstwo od generalnej zasady nakazującej zatrudniać nauczyciela kontraktowego na czas nieokreślony;

(-) art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że strona skarżąca nie mogła skorzystać z przewidzianego w tym przepisie wyjątku dającego jej możliwość zatrudnienia powódki na podstawie umowy na czas zastępstwa nieobecnego pracownika.

Z powołaniem na powyższe podstawy skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponowny rozpoznania Sądowi Okręgowemu w K.; ewentualnie o uchylenie wyroku i orzeczenie o oddaleniu powództwa.

W uzasadnieniu skargi strona pozwana podniosła, że podstawą zatrudnienia powódki była faktyczna konieczność zastąpienia nieobecnego w pracy nauczyciela przebywającego na urlopie dla poratowania zdrowia, nie zaś druga z przesłanek z art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, a mianowicie potrzeba wynikająca z organizacji nauczania. W pozwanym przedszkolu nie utworzono nowego wakat w związku z potrzebami organizacyjnymi, ale wakat ten powstał w związku z zamiarem skorzystania z rocznego urlopu zdrowotnego przez jedną z nauczycielek. W rzeczywistości zamiarem stron umowy oraz jej celem było zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy na zastępstwo za nieobecną nauczycielkę. Na podstawie umowy o pracę z dnia 28 sierpnia 2014 r. powódka została zatrudniona na czas określony - czas pełnienia funkcji dyrektora przez K. P.. Po zakończeniu tej umowy stosunek pracy powódki ulegał zakończeniu. Tylko i wyłącznie ze względu na to, że zaistniała potrzeba zastąpienia nieobecnego pracownika, zdecydowano się na zawarcie z powódką umowy na czas zastępstwa, dając w ten sposób możliwość kontynuowania zatrudnienia jeszcze przez rok. Natomiast po analizie organizacji pracy przedszkola i liczby zatrudnionych pracowników, nie było potrzeby zatrudniania kolejnego pracownika na czas nieokreślony.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na wstępie rozważań należy podkreślić, że z mocy art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak pod rozagę nieważność

postępowania. W myśl art. 398³ § 1 k.p.c., skarga kasacyjna może być oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz na podstawie naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się zaś konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą. W razie oparcia skargi kasacyjnej na podstawie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. konieczne jest, aby - poza naruszeniem przepisów proceduralnych - skarżący wykazał, że konsekwencje wadliwości postępowania były tego rodzaju, iż kształtowały lub współkształtowały treść zaskarżonego orzeczenia. Obie podstawy kasacyjne pozostają ze sobą w związku funkcjonalnym. W świetle art. 227 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541). I odwrotnie - zarzuty naruszenia przepisów postępowania mają znaczenie, jeżeli uchybienia mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy, zatem wpierw decyduje prawidłowo rozumiane prawo materialne, które określa przesłanki dochodzonego świadczenia, a te wyznaczają, jakie ustalenia stanu faktycznego są konieczne i mają znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu. W konsekwencji tego zarzuty podstawy procesowej nie mogą być dowolne, lecz muszą pozostawać w związku z normą prawa materialnego, od której zależy wynik sprawy.

Skarżąca w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia przepisów postępowania podnosi zarzuty obrazu art. 382 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 w związku z art. 233 § 1 k.p.c.

Odnosnie do powyższych zarzutów godzi się przypomnieć, że specyfika postępowania apelacyjnego wynika, między innymi, z unormowania art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c., w świetle którego sąd drugiej instancji rozpoznaje (czyli ma obowiązek rozpoznać) sprawę w granicach apelacji. Rozpoznanie sprawy w granicach apelacji oznacza nie tylko zakaz wyjścia poza granice zaskarżenia, ale także obowiązek odniesienia się do wszystkich zarzutów apelacyjnych. Zawarty w

powołanym przepisie zwrot "sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji" należy rozumieć jako granice, w których sąd drugiej instancji powinien rozpoznać sprawę. To nie tylko treść zarzutów, wniosków i granice zaskarżenia, lecz granice kognicji tego sądu. Warto podkreślić, że apelacja jako środek odwoławczy od orzeczeń sądu pierwszej instancji rozstrzygających sprawę co do istoty, została ukształtowana w Kodeksie postępowania cywilnego jako apelacja pełna, w następstwie której sąd drugiej instancji rozpatruje sprawę ponownie, czyli w zasadzie w sposób nieograniczony. Postępowanie zainicjowane apelacją ma rozpoznawczy charakter, stanowi dalszy ciąg postępowania przeprowadzonego w pierwszej instancji, które powinno doprowadzić do naprawienia wszystkich błędów sądu pierwszej instancji, ewentualnie także błędów stron.

W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07 (OSNC 2008 nr 6, poz. 55) wyrażony został pogląd, że sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Bez względu na stanowisko stron oraz zakres zarzutów sąd drugiej instancji powinien zatem zastosować właściwe przepisy prawa materialnego, a także usunąć ewentualne błędy prawne sądu pierwszej instancji, niezależnie od tego, czy zostały wytknięte w apelacji. Obowiązek samodzielnego dokonania przez sąd drugiej instancji oceny prawnej dochodzonego żądania i skonfrontowania jej z zaskarżonym orzeczeniem oraz jego motywami oznacza, że zarzuty apelującego mają charakter pomocniczy i nie ograniczają swobody sądu, nie wiążą go. Rozpoznanie sprawy na skutek wniesionej apelacji odbywa się jednak przy zastosowaniu właściwych przepisów postępowania - przepisów regulujących postępowanie apelacyjne oraz, gdy brak takich przepisów, przy zastosowaniu unormowań dotyczących postępowania przed sądem pierwszej instancji (art. 391 § 1 k.p.c.). Konkludując Sąd Najwyższy stwierdził, że sformułowanie zawarte w art. 378 § 1 k.p.c. oznacza, iż sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadzi lub ponawia dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej

instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji, będąc ewentualnie związany oceną prawną lub uchwałą Sądu Najwyższego, stosuje przepisy regulujące postępowanie apelacyjne, a gdy brak takich przepisów, przepisy dotyczące postępowania przed sądem pierwszej instancji, kontroluje prawidłowość postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostaje związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, bierze pod uwagę z urzędu nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania, nie wykraczając poza wniosek zawarty w apelacji i nie narusza zakazu *reformationis in peius*. W konsekwencji nie narusza art. 378 § 1 k.p.c. sąd, który w granicach zaskarżenia dokonuje własnych ustaleń faktycznych i odnosi je do przyjętej przez siebie podstawy materialnoprawnej, nawet niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji, gdyż te, jeśli dotyczą przepisów prawa materialnego, nie wiążą sądu drugiej instancji.

W rozpoznawanej sprawie skarżąca zarzuca Sądowi Okręgowemu naruszenie art. 382 k.p.c.

Należy podkreślić, że przepis ten nie stanowi samodzielnej podstawy działania sądu drugiej instancji, gdyż swoją funkcję merytoryczną (rozpoznawczą) sąd ten spełnia - w zależności od potrzeb oraz wniosków stron - stosując (przez odesłanie zawarte w art. 391 k.p.c.) właściwe przepisy o postępowaniu przed sądem pierwszej instancji. Nie można zatem - z pominięciem wymagań przewidzianych w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. - zasadnie zarzucać naruszenia przez sąd drugiej instancji omawianego przepisu i przypisywanych temu sądowi kompetencji w postępowaniu odwoławczym. Zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w zasadzie nie może stanowić samodzielnego uzasadnienia podstawy kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., lecz konieczne jest wskazanie także tych przepisów normujących postępowanie rozpoznawcze, którym sąd drugiej instancji, rozpoznając apelację, uchybił (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 102/98, LEX nr 50665; z dnia 13 czerwca 2001 r., II CKN 537/00, LEX nr 52600 i z dnia 12 grudnia 2001 r., III CKN 496/00, LEX nr 53130 oraz z dnia 26 listopada 2004 r., V CK 263/04, LEX nr 520044). Jeżeli podstawa kasacyjna z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. ogranicza się do zarzutu naruszenia ogólnej normy procesowej art. 382 k.p.c., to może być ona usprawiedliwiona tylko wówczas, kiedy

skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie nie uzupełnił postępowania dowodowego lub pominął część zebranego materiału, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy, albo kiedy mimo przeprowadzenia postępowania dowodowego orzekł wyłącznie na podstawie materiału zgromadzonego przez sąd pierwszej instancji lub oparł swoje rozstrzygnięcie na własnym materiale, pomijając wyniki postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., II CKN 815/97, Wokanda 1999 nr 1, s. 6 oraz wyroki z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 520/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 372; z dnia 8 grudnia 1999 r., II CKN 587/98, LEX nr 479343; z dnia 6 lipca 2000 r., V CKN 256/00, LEX nr 52657; z dnia 13 września 2001 r., I CKN 237/99, LEX nr 52348; z dnia 22 lipca 2004 r., II CK 477/03, LEX nr 269787; z dnia 10 stycznia 2008 r., IV CSK 339/07, LEX nr 492178; z dnia 24 kwietnia 2008 r., IV CSK 39/08, LEX nr 424361 i z dnia 24 czerwca 2008 r., II PK 323/07, LEX nr 491386). Przepis art. 382 k.p.c. nie nakłada przy tym na sąd drugiej instancji obowiązku przeprowadzenia postępowania dowodowego, lecz sąd ten jest władny samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem pierwszej instancji, o ile zachodzą ku temu potrzeby. Uzupełnienie postępowania przed sądem apelacyjnym o dowody, które mimo wniosku strony sąd pierwszej instancji pominął, jest zaś uzasadnione wówczas, gdy dotyczą one okoliczności istotnych z punktu widzenia prawa materialnego mającego znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 1999 r., III CKN 254/98, LEX nr 521901; z dnia 2 marca 2000 r., III CKN 257/00, LEX nr 530723 i z dnia 17 lipca 2008 r., II CSK 102/08, LEX nr 447689).

Skarżący upatruje naruszenia art. 382 k.p.c. w pominięciu materiału dowodowego zebranego w toku postępowania, w szczególności dowodu z arkusza organizacyjnego pracy przedszkola na rok szkolny 2016/2017 oraz sporządzonych do niego aneksów, ostatniej umowy o pracę powódki z dnia 31 sierpnia 2016 r., wskazującej wprost, że powódka zatrudniona została w pozwanym przedszkolu na czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela M. G. (konieczność zastępstwa nieobecnego nauczyciela) oraz nieprzeprowadzeniu przez Sąd drugiej

instancji własnego postępowania dowodowego zmierzającego do ustalenia, czy pracownik, którego zastępowała powódka, faktycznie przebywał na urlopie dla poratowania zdrowia, czy u pozwanego zachodziła potrzeba zatrudnienia dodatkowego pracownika na czas nieokreślony, czy powódka faktycznie zastępowała nieobecnego pracownika. Zarzut ten jest chybiony. Wbrew twierdzeniom pozwanego, Sąd Okręgowy uwzględnił cały materiał dowody zebrany w toku procesu, w tym wspomniany arkusz organizacji pracy przedszkola na rok szkolny 2016/2017 oraz ostatnią umowę o pracę stron. Sądy obu instancji nie kwestionowały faktu, że umowa ta została zawarta na czas zastępstwa korzystającej w urlopie dla poratowania zdrowia M. G.. Zdaniem Sądów orzekających, istniała jednak możliwość utworzenia dla M. Ź. odrębnego etatu z godzin ponadwymiarowych, jakimi dysponowała placówka i zatrudnienia powódki na czas nieokreślony. Wobec zasady kontradyktoryjności procesu cywilnego, zupełnie niezrozumiały jest zarzut skarżącego odnośnie do nieprzeprowadzenia przez Sąd Okręgowy własnego postępowania dowodowego, zmierzającego do ustalenia dodatkowych okoliczności sprawy. Ciężar dowodowy spoczywa bowiem na stronach procesowych i to one w myśl art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c. powinny wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne.

W zakresie drugiego z kasacyjnych zarzutów naruszenia przepisów postępowania warto zauważyć, że w postępowaniu kasacyjnym może być poddana kontroli kasacyjnej formalna prawidłowość wykonania obowiązków nałożonych na sąd drugiej instancji, w tym wynikających z art. 328 § 2 k.p.c. Przepis ten pełni funkcję sprawozdawczą względem procesów decyzyjnych podjętych wcześniej przez sąd. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalilo się stanowisko, że uzasadnienie wyroku, które wyjaśnia przyczyny, z powodu których orzeczenie zostało wydane, jest sporządzane już po wydaniu wyroku, a zatem wynik sprawy z reguły nie zależy od tego, jak napisane zostało uzasadnienie i czy zawiera ono wszystkie wymagane elementy. W konsekwencji zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. (a w stosunku do orzeczenia sądu drugiej instancji - art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.) może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia wyroku uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia, a także

w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 października 1997 r., I CKN 312/97; z dnia 10 listopada 1998 r., III CKN 792/98, OSNC 1999 nr 4, poz. 83; z dnia 27 czerwca 2001 r., II UKN 446/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 182; z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352; z dnia 19 lutego 2002 r., IV CKN 718/00; z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 656/01 i z dnia 22 maja 2003 r., II CKN 121/02, niepublikowane; z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LEX 109420; z dnia 24 lutego 2006 r., II CSK 136/05, LEX nr 2009730; a także postanowienia z dnia 20 lutego 2003 r., II CKN 1138/00, LEX 78271 oraz z dnia 5 kwietnia 2002 r., II CKN 1368/00, LEX 54382).

Trzeba pamiętać, że w postępowaniu przed sądem drugiej instancji art. 328 § 2 k.p.c. ma odpowiednie zastosowanie, co oznacza, że uzasadnienie tego sądu nie musi ściśle odpowiadać przytoczonym w nim wymaganiom. Istotne jest natomiast, aby zawierało ono te elementy, które ze względu na treść apelacji i zakres rozpoznawanej sprawy są potrzebne do rozstrzygnięcia sporu. Należą do nich ustalenia faktyczne, zastosowanie prawa materialnego, odniesienie się do wszystkich wniosków i zarzutów apelacyjnych oraz do stanowiska strony przeciwnej. Wypełnienie wymagań stawianych uzasadnieniu sądu drugiej instancji może polegać na podzieleniu i uznaniu za własne ustaleń faktycznych dokonanych przez sąd pierwszej instancji oraz zaakceptowaniu oceny prawnej tego sądu. Ma to miejsce w sytuacji oparcia rozstrzygnięcia na przejętych ustaleniach faktycznych, które stają się ustaleniami sądu drugiej instancji oraz zaakceptowaniu przeprowadzonych przez sąd pierwszej instancji rozważań prawnych. W judykaturze przyjmuje się, że jeżeli sąd drugiej instancji w pełni podziela ocenę dowodów, której dokonał sąd pierwszej instancji, to nie ma obowiązku ponownego przytaczania w uzasadnieniu wydanego orzeczenia przyczyn, dla których określonym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. W takim wypadku wystarczy zdecydowane stwierdzenie, że podziela argumentację zamieszczoną w uzasadnieniu wyroku sądu pierwszej instancji, w którym poszczególne dowody zostały wyczerpująco omówione i traktuje ustalenia pierwszoinstancyjne jako własne. Nie ma również przeszkód, by sąd drugiej instancji odwołał się także do oceny prawnej sądu pierwszej instancji, jeżeli w pełni

ją podziela i uznaje za wyczerpującą (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2012 r., I CSK 72/12, LEX nr 1215604; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2014 r., II PK 284/13, LEX nr 1590288). Wreszcie dopuszczalne jest oparcie orzeczenia apelacyjnego na częściowo podzielonych ustaleniach faktycznych sądu pierwszej instancji, które wymagają skorygowania lub uzupełnienia w niewielkim zakresie, właściwie oznaczonym i omówionym. Istotne jest, żeby podstawa faktyczna orzeczenia sądu drugiej instancji była dobitnie i właściwie określona. Jeżeli jednak sąd ten przyjmuje odmienne rozstrzygnięcie, niż sąd pierwszej instancji, oparte na innej podstawie faktycznej, powinien dokonać własnych, stanowczych ustaleń faktycznych, które wskazywałyby na zastosowaną podstawę prawną i w uzasadnieniu wskazać te ustalenia.

Nie ma racji skarżący zarzucając, że sporządzone przez Sąd Okręgowy uzasadnienie wyroku nie spełnia powyższych wymagań konstrukcyjnych. Sąd odwoławczy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i dokonał subsumcji prawa materialnego do poczynionych ustaleń, z czego zdał relację w pisemnych motywach orzeczenia w sposób pozwalający na kasacyjną kontrolę toku rozumowania, który doprowadził do wydania zaskarżonego rozstrzygnięcia.

Przechodząc do analizy kasacyjnych zarzutów naruszenia prawa materialnego wypada przypomnieć, że zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego, ustalającego, że powódka M. Ż. jest zatrudniona w pozwanym Samorządowym Przedszkolu w J. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 2016 r. Roszczenia pozwu były zatem wywodzone z faktu, że zdaniem powódki, zawarta przez nią z pozwanym umowa o pracę na czas określony z dnia 1 września 2016 r. w rzeczywistości była umową na czas nieokreślony. Kwestią sporną pozostawał więc charakter przedmiotowej umowy o pracę. Wypada podkreślić, że jak wskazano w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2013 r., I PZP 3/13 (LEX nr 1402593), zgodnie ze stanowiskiem doktryny i orzecznictwa Sądu Najwyższego, nawiązanie z nauczycielem umowy na czas określony przy braku spełnienia przesłanek wynikających z przepisów Karty Nauczyciela jest niedopuszczalne i w efekcie powoduje, że umowę taką należy traktować jako zawartą na czas nieokreślony (tak. J. Strusińska-Żukowska:

Stosunek pracy nauczyciela, Prawo Pracy 2003 nr 10, s. 5). Pogląd powyższy znajduje także swoje uzasadnienie w stanowisku Sądu Najwyższego. W uchwale z dnia 14 czerwca 1994 r., I PZP 28/94 (OSNAPiUS 1994 nr 10, poz. 160) stwierdzono, że zatrudnienie nauczyciela niezgodnie z przesłankami z art. 10 ust. 4 (obecnie ust. 7) Karty Nauczyciela powoduje nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony. Takie stanowisko, pod rządami poprzednio obowiązujących wersji przepisów, wielokrotnie prezentował w swoich orzeczeniach Sąd Najwyższy (wyrok z dnia 9 lutego 2000 r., I PKN 517/99, OSNAPiUS 2001 nr 13, poz. 432, uchwała z dnia 27 maja 1993 r., I PZP 14/93, OSNC 1993 nr 11, poz. 189). Poglądy te zachowują aktualność także w obecnym stanie prawnym.

Celowe wydaje się więc sformułowanie kilku refleksji na temat sposobu regulacji w przez polskiego ustawodawcę instytucji umów terminowych i prawidłowości implementacji prawa unijnego dotyczącego ochrony przed nadużywaniem tego rodzaju umów dla kamuflowania zatrudnienia na czas nieokreślony.

W doktrynie przyjmuje się, że tradycyjny model zatrudnienia to wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy pomiędzy pracownikiem a zatrudniającym go pracodawcą, zawartego na podstawie bezterminowej umowy o pracę, w stałych godzinach, według powszechnie obowiązujących norm pracy i najczęściej świadczonej w siedzibie i pod nadzorem pracodawcy. *A contrario*: nietypowe, elastyczne formy zatrudnienia to takie, które nie posiadają jednej lub kilku z wyżej wymienionych cech. Może to być zarówno zatrudnienie pracownicze (zatrudnienie na czas określony, w niepełnym wymiarze, w nieregularnym czasie pracy, a także poza siedzibą pracodawcy), jak i pozapracownicze (na przykład na podstawie umów cywilnoprawnych, czy tzw. samozatrudnienie) lub mieszane, jak między innymi praca nakładacza, której nie można zaliczyć do zatrudnienia pracowniczego, ale która jest nasycona wieloma elementami prawa pracy (A. Chobot, Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji, Warszawa 1997, s. 130; A. Patulski, Nietypowe formy zatrudnienia. Elastyczność czy stabilizacja. Część 1, MoPr. 2008 nr 2, s. 64-67).

Również w świetle dyrektywy Rady Nr 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w dnia 18 marca 1999 r. w sprawie pracy na

czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków zawodowych (ETUC) - (Dz.Urz.UE.L 175 z 10 lipca 1999 r.; dalej jako porozumienie ramowe i dyrektywa 99/70/WE), za atypowe postaci zatrudnienia uważa się zatrudnienie w formach innych niż umowa o pracę na czas nieokreślony, takich jak umowy terminowe, umowy o pracę w niepełnym wymiarze, praca tymczasowa i praca na odległość (telepraca).

Zgodnie z dyrektywą 99/70/WE, w pewnych warunkach umowy o pracę na czas określony są korzystne dla pracowników ("odpowiadają zarówno potrzebom pracodawców, jak i pracowników"). W preambule porozumienia ramowego, stanowiącego załącznik do dyrektywy, podkreślono jednak, że "umowy o pracę zawarte na czas nieokreślony są i pozostaną powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami a pracownikami" w obszarze Unii Europejskiej. Stwierdzenie to zostało powtórzone w pkt 6 postanowień ogólnych dyrektywy: "umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony są powszechną formą stosunków pracy i przyczyniają się do podnoszenia jakości życia zainteresowanych pracowników oraz do podnoszenia efektywności". W konsekwencji w pkt 14 preambuły dyrektywy 99/70/WE zaznaczono, że u podstaw jej zawarcia stało ustalenie ogólnych zasad minimalnych wymogów dotyczących umów o pracę na czas określony, w celu poprawy jakości pracy na czas określony przez wprowadzenie zasady niedyskryminacji oraz ustalenie sposobów przeciwdziałania nadużyciom wynikającym ze stosowania następujących po sobie umów o pracę na czas określonym i nawiązywania następujących po sobie stosunków pracy na czas określony. W związku z powyższym, określając cele dyrektywy i samego porozumienia ramowego (klauzula 1 załącznika do dyrektywy), wskazano: 1/ poprawę warunków pracy osób świadczących pracę na czas określony, 2/ zapobieganie nadużyciom polegającym na wykorzystywaniu umów lub stosunków pracy na czas określony.

Dążąc do realizacji pierwszego z wyżej wymienionych celów dyrektywy, to jest wyrównywania warunków pracy wszystkich pracowników, regulacje dyrektywy zakazały traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny niż porównywanych pracowników zatrudnionych na czas

nieokreślony jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony (klauzula 4 pkt 1 załącznika do dyrektywy). Odmienne traktowanie pracowników może być bowiem uzasadnione jedynie obiektywnymi powodami. Porównywalnym pracownikiem zatrudnionym na czas nieokreślony jest przy tym pracownik, który zawarł umowę o pracę lub nawiązał stosunek pracy na czas nieokreślony w tym samym zakładzie i mający pracę/zawód taki sam lub podobny, uwzględniając kwalifikacje/umiejętności (klauzula 3 pkt 2 zdanie pierwsze załącznika do dyrektywy). Wprowadzając ogólną zasadę w zakresie równego traktowania dyrektywa pozostawia państwom członkowskim i partnerom społecznym ustalenia warunków jej stosowania, z uwzględnieniem regulacji unijnych oraz ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych pracy i praktyki.

Zakres podmiotowy dyrektywy obejmuje pracowników zatrudnionych na czas określony na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z państw członkowskich (klauzula 2 załącznika do dyrektywy). Tak więc zakres dyrektywy wiąże się ściśle z zawartym w niej pojęciem pracownika zatrudnionego na czas określony, tj. osoby, która zawarła umowę o pracę lub nawiązała stosunek pracy na innej podstawie bezpośrednio z pracodawcą, a termin wygaśnięcia umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego zdarzenia (klauzula 3 pkt 1 załącznika do dyrektywy). Jedynie wyjątkowo państwa członkowskie mogą, po spełnieniu wymogu konsultacji społecznych, wyłączyć spod działania dyrektywy: stosunki pracy powstające w celu wstępnych szkoleń lub praktyk zawodowych oraz umowy i stosunki pracy zawierane w ramach realizacji szczególnych programów publicznych związanych na przykład z prowadzeniem robót publicznych, szkoleniami, przekwalifikowaniami zawodowymi.

Z samego brzmienia klauzuli 2.1 porozumienia ramowego wynika zatem, że zakres stosowania porozumienia został szeroko zakreślony, skoro obejmuje w sposób ogólny "pracowników zatrudnionych na czas określony, na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z państw członkowskich". Ponadto

definicja pojęcia "pracowników zatrudnionych na czas określony" zawarta w klauzuli 3.1 porozumienia ramowego obejmuje wszystkich pracowników, bez różnicy, czy pracodawca, z którym są związani, jest podmiotem publicznym, czy prywatnym i niezależnie od kwalifikacji danej umowy w prawie krajowym. Porozumienie ramowe ma tym samym zastosowanie do ogółu pracowników świadczących pracę za wynagrodzeniem w ramach łączącego ich z pracodawcą stosunku pracy na czas określony, jeśli są oni związani umową o pracę w rozumieniu prawa krajowego, z zastrzeżeniem jedynie przyznanego państwom członkowskim przez klauzulę 2.2 porozumienia ramowego zakresu uznania co do stosowania tego porozumienia do niektórych kategorii umów o pracę bądź stosunków pracy, jak również możliwości wyłączenia spod zakresu stosowania tego porozumienia, zgodnie z akapitem czwartym preambuły, pracowników tymczasowych (wyroki TSUE: z dnia 13 września 2007 r., C-307/05, Yolanda del Cerro Alonso, ZOTSiS 2007/8-9A/I-7109; z dnia 13 marca 2014 r.; C-190/13, Antonio Marguez Samohano AMOHANO, ZOTSiS 2014/3/I-146; z dnia 3 lipca 2014 r. C-362/13, Maurizio Fiamingo i inni, ZOTSiS 2014/7/I-2044). Porozumienie ramowe nie wyłącza więc z zakresu swojego stosowania żadnego konkretnego sektora, a tym samym znajduje zastosowanie do personelu zatrudnionego w sektorze szkolnictwa. W konsekwencji tego, pracownicy, którzy zostali zatrudnieni w charakterze nauczycieli albo pracowników administracyjnych w ramach umów o pracę w rozumieniu prawa krajowego, co do których bezsporne jest, że nie stanowią stosunków pracy, które mogłyby podlegać wyłączeniu z zakresu stosowania porozumienia ramowego, podlegają przepisom tego porozumienia, a w szczególności jego klauzuli 5 (wyrok TSUE z dnia 26 listopada 2014 r. Raffaella Mascolo, C-22/13, Alba Forni, C-61/13, Immacolata Racca, C-62/13, Fortuna Russo, C-63/13 oraz Carla Napolitano i inni, C-418/13, ZOTSiS 2014/11/I-2401).

Jednym z kluczowych problemów wpływających na rozwój zatrudnienia bezterminowego jest ochrona przed nadużyciami, w szczególności przed zawieraniem umów terminowych w warunkach uzasadniających nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony. Unikanie zatrudnienia na czas nieokreślony może przybrać różne formy - możliwe jest zastrzeżenie odległego terminu końcowego (co wobec możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy stwarza

korzystną sytuację dla pracodawcy), jak również zawarcie następujących po sobie umów terminowych (tak zwane umowy łańcuchowe).

W celu zapobieżenia temu rodzajowi nadużyć, jakim jest nieuprawnione wykorzystywanie kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, państwa członkowskie, w myśl klauzuli 5 załącznika do dyrektywy 99/70/WE, stosują jeden lub więcej następujących środków: 1/ obiektywne powody uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy, 2/ maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony, 3/ liczbę odnowień takich umów lub stosunków pracy. Dyrektywa wprowadzając uregulowania ogólne i minimalne, pozostawia państwom członkowskim i ich partnerom społecznym określenie warunków stosowania tych zasad i wymogów minimalnych, w celu uwzględnienia sytuacji istniejącej w każdym państwie oraz okoliczności w poszczególnych gałęziach i zawodach, w tym o charakterze pracy sezonowej. Państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub partnerzy społeczni, ustalają, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy nawiązane na czas określony będą uważane za "kolejne" w rozumieniu dyrektywy oraz za zawarte na czas nieokreślony.

Według Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, przewidziane w klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego środki zapobiegające nadużywaniu umów terminowych mają charakter ekwiwalentny. Klauzula 5 pkt 1 wyznacza państwom członkowskim ogólny cel polegający na zapobieganiu owym nadużyciom, pozostawiając im wybór środków do jego osiągnięcia (wyrok TSUE z dnia 15 kwietnia 2008 r., C-268/06, Impact, ZOTSiS 2008/4B/I-2483). Pozostawiony państwom członkowskim margines swobodnego uznania nie jest jednak nieograniczony, gdyż państwa te nie mogą w żadnym wypadku podważać celu lub skuteczności (*effet utile*) porozumienia ramowego. Jak wynika z punktu 7 postanowień ogólnych porozumienia ramowego, strony sygnatariusze tego porozumienia uznały, że korzystanie z umów o pracę na czas określony oparte na obiektywnych powodach jest środkiem zapobiegającym nadużyciom. Jednocześnie na potrzeby wprowadzenia w życie klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego

państwa członkowskie dysponują zakresem swobodnego uznania (wyrok TSUE z dnia 4 lipca 2006 r., C-212/04, Konstantinos Adeneler, ZOTSiS 2006/7A/I-6057).

Co do oceny wspomnianych środków i ich skuteczności, to zdaniem niektórych przedstawicieli doktryny (K. Łapiński, Ograniczenia w zawieraniu umów terminowych w polskim prawie pracy, *Monitor Prawa Pracy* 2007 nr 4, s. 190), na szczególną uwagę zasługuje model polegający na ustaleniu maksymalnej łącznej długości kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony (takie rozwiązanie przyjęto m.in. w Wielkiej Brytanii, gdzie zatrudnienie na podstawie kolejnych umów terminowych, które nie jest uzasadnione względami obiektywnymi, może trwać maksymalnie 4 lata). Z kolei w opinii J. Wratnego (*Problemy ochrony pracowników w elastycznych formach zatrudnienia*, *PiZS* 2007 nr 7, s. 3), skutecznej ograniczającym zatrudnienie okresowe byłby przepis uwzględniający ten z wariantów przewidzianych w dyrektywie, zgodnie z którym odnowienie zatrudnienia na czas określony byłoby dopuszczalne tylko w razie zaistnienia obiektywnego powodu. W przypadku sporu obiektywny powód odnowienia umowy okresowej musiałby być wykazany przez pracodawcę po uprawdopodobnieniu przez pracownika, że powód taki nie występuje. W krajach Unii Europejskiej dominuje koncepcja kauzalnej umowy terminowej, która jest zawierana ze względu na czasowy charakter zatrudnienia uzasadniony obiektywnymi okolicznościami.

Odnośnie do tej przesłanki dopuszczalności wielokrotnego zawierania umów o pracę na czas określony, jaką są obiektywne powody, w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej podkreśla się, że porozumienie ramowe nie nakłada na państwa członkowskie obowiązku ustanowienia środka przewidującego, że każda pierwsza lub jedyna umowa o pracę na czas określony musi być uzasadniona tymi obiektywnymi powodami. Trybunał orzekł bowiem, że takie umowy o pracę na czas określony nie są objęte zakresem klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, która dotyczy jedynie zapobiegania nadużywaniu kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony, przy czym obiektywne powody, o których mowa w pkt 1 lit. a) tej klauzuli, dotyczą tylko ponownego zawierania tych umów lub stosunków (wyrok TSUE z dnia 23 kwietnia 2009 r., C-378/07, Kiriaki Angelidaki i inni, ZOTSiS 2009/4A/I-3071).

Klauzulę 5 ust. 1 lit. a) porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, załączonego do dyrektywy 1999/70 należy przy tym interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się ona posługiwaniu się kolejnymi umowami o pracę na czas określony uzasadnionemu tylko tym, że obowiązek zawierania umów na czas określony został ustanowiony w krajowym przepisie ustawowym lub wykonawczym o zasięgu ogólnym. Przeciwnie, pojęcie "obiektywnych powodów" w rozumieniu tej klauzuli wymaga, by skorzystanie z tego szczególnego rodzaju stosunku pracy, w postaci przewidzianej prawem krajowym, było uzasadnione występowaniem konkretnych przyczyn związanych w szczególności z danym rodzajem działalności i warunkami jej wykonywania. Pojęcie "obiektywne powody" w rozumieniu art. 5 ust. 1 lit. a) porozumienia ramowego musi być rozumiane jako odnoszące się do precyzyjnych i konkretnych okoliczności charakteryzujących określoną działalność, a zatem mogące uzasadniać w tym szczególnym kontekście wykorzystanie kolejnych umów o pracę na czas określony. Okoliczności te mogą w wynikać ze szczególnego charakteru zadań, dla wykonania których zawarto umowy, oraz ich swoistych cech lub z realizacji zasadnych celów polityki socjalnej państwa członkowskiego. Natomiast ustawodawczy lub wykonawczy przepis krajowy, który zawierałby jedynie ogólne i abstrakcyjne zezwolenie na wykorzystanie umów o pracę na czas określony, nie byłby zgodny z powyższymi wymogami. Taki przepis o wyłącznie formalnym charakterze, który nie uzasadnia w sposób szczegółowy wykorzystania kolejnych umów o pracę na czas określony przez wskazanie obiektywnych czynników związanych z charakterem danej działalności i warunkami jej wykonywania, rodzi rzeczywiste zagrożenie nadużyć tego rodzaju umów, a zatem nie jest zgodny z celem i skutecznością (*effet utile*) porozumienia ramowego. Zatem okoliczność dopuszczenia, by przepis krajowy z mocy prawa i bez dodatkowych szczegółowych przesłanek uzasadniał kolejne umowy o pracę na czas określony, stanowiłaby naruszenie celu porozumienia ramowego, którym jest ochrona pracowników przed brakiem stabilności zatrudnienia, i podważałaby zasadę, w świetle której umowy na czas nieokreślony stanowią podstawową formę stosunków pracy. W szczególności stosowanie umów o pracę na czas określony wyłącznie na podstawie ogólnego przepisu ustawowego lub wykonawczego, bez uwzględnienia konkretnych okoliczności rozpatrywanej działalności, nie pozwala na

wskazanie obiektywnych i przejrzystych kryteriów w celu weryfikacji, czy ponowne zawarcie takich umów w istocie służy zaspokojeniu rzeczywistej potrzeby, prowadzi do osiągnięcia realizowanego celu i jest niezbędne w tym zakresie (wspomniane wyroki TSUE z dnia 4 lipca 2006 r., C-2121/04, Konstantinos Adeneler i z dnia 23 kwietnia 2009 r., C-378/07, Kiriaki Angelidaki i inni oraz postanowienie z dnia 12 czerwca 2008 r., C-364/07, Spyridon Vassilakis i inni, Dz.U.UE. C 2008/236/50).

W orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej podkreśla się również, że zawieranie terminowych umów o pracę nie może służyć zaspokajaniu zwykłych i stałych potrzeb pracodawcy. Zauważa się, że przepisy regulujące zawieranie i przedłużanie umów o pracę w charakterze członków personelu tymczasowego, członków personelu kontraktowego, członków personelu pomocniczego lub członków personelu kontraktowego do zadań pomocniczych, zakazują organowi upoważnionemu do nawiązywania stosunków pracy, korzystania z kolejnych umów o pracę na czas określony mających za przedmiot trwałe wykonywanie stałych zadań (wyrok TSUE z dnia 21 września 2011 r., T – 325/09, P. Adjemian i inni (ZOTSiS 2011/9-10B/II-6515-6572 oraz postanowienie z dnia 23 listopada 2009 r., C-162/08, Georgios K. Lagoudakis, Dz.U.UE.C.2010/63/16). W powołanym wyroku Trybunału z dnia 13 marca 2014 r., C-190/13, Antonio Marguez Samohano, stwierdzono, że klauzulę 5 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które pozwala uniwersytetom na ponowne zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony z wykładowcami stowarzyszonymi, bez żadnych ograniczeń dotyczących maksymalnego łącznego czasu trwania tych umów i liczby takich ponownie zawieranych umów, o ile umowy te - czego weryfikacja należy do sądu odsyłającego - są uzasadnione przez obiektywny powód w rozumieniu pkt 1 lit. a) tej klauzuli. Na sądzie tym spoczywa jednakże również obowiązek konkretnego sprawdzenia, czy ponowne zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony miało na celu zaspokojenie tymczasowego zapotrzebowania i czy uregulowanie takie nie jest w gruncie rzeczy wykorzystywane do zaspokajania zwykłych i stałych potrzeb uniwersytetów w dziedzinie zatrudnienia wykładowców.

W konsekwencji nawet w odniesieniu do tej przyczyny odnawialności terminowych umów o pracę, jaką jest konieczność zastępstwa nieobecnego

pracownika, w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej zauważa się, że przestrzeganie klauzuli 5.1 lit. a) porozumienia ramowego wymaga konkretnej weryfikacji, czy zawieranie kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony ma na celu zaspokojenie tymczasowego zapotrzebowania i czy przepis krajowy nie jest wykorzystywany w gruncie rzeczy do zaspokajania stałych i długookresowych potrzeb kadrowych pracodawcy. Należy w tym celu zbadać w każdym przypadku wszystkie okoliczności danej sprawy, biorąc pod uwagę w szczególności liczbę kolejnych umów zawartych z tą samą osobą lub w celu wykonania tej samej pracy, tak aby wykluczyć, by umowy czy stosunki pracy na czas określony, nawet zawarte jawnie celem zaspokojenia zapotrzebowania na personel zastępujący, były wykorzystywane przez pracodawców w sposób stanowiący nadużycie. Zatem, o ile uregulowanie krajowe pozwalające na zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony w celu ustanowienia zastępstwa dla nieobecnego personelu w oczekiwaniu na zakończenie postępowań konkursowych może zostać uzasadnione obiektywnym powodem, o tyle konkretne stosowanie tego powodu powinno, w świetle szczególnych cech rozpatrywanej działalności i w świetle warunków jej wykonywania, być zgodne z wymogami porozumienia ramowego. Przy stosowaniu owego uregulowania właściwe organy muszą więc być w stanie wskazać obiektywne i przejrzyste kryteria pozwalające zweryfikować, czy ponowne zawarcie takich umów faktycznie służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania, czy prowadzi do osiągnięcia realizowanego celu i czy jest niezbędne w tym zakresie. W rezultacie sama okoliczność, że uregulowanie krajowe mogłoby być uzasadnione obiektywnym powodem w rozumieniu klauzuli 5.1 lit. a) porozumienia ramowego, nie może wystarczyć do tego, by stało się ono z nim zgodne, jeśli okazuje się, iż konkretne stosowanie tego uregulowania prowadzi w świetle okoliczności faktycznych sprawy do nadużyć w korzystaniu z kolejnych umów o pracę na czas określony. Sama okoliczność, że pracodawca jest zobowiązany do korzystania z tymczasowych zastępstw w sposób powtarzalny, a nawet stały, i że tym zastępstwom można byłoby również zaradzić przez zatrudnienie pracowników na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, nie oznacza braku obiektywnego powodu w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego, ani istnienia nadużycia w rozumieniu tej klauzuli.

Jednakże przy ocenie tego, czy ponowne zawieranie umów o pracę lub nawiązywanie stosunków pracy na czas określony jest uzasadnione takim obiektywnym powodem, organy państw członkowskich powinny w ramach swoich kompetencji uwzględnić wszystkie okoliczności sprawy, w tym liczbę i łączny czas trwania umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony zawartych w przeszłości z tym samym pracodawcą (wyroki TSUE z dnia 26 listopada 2014 r., C-22/13, Raffaella Mascolo i inni, ZOTSiS 2014/11/I-2401 oraz z dnia 26 stycznia 2012 r., C-586/10, Bianca KÜCÜK, ZOTSiS 2012/1/I-390).

Wypada zauważyć, że ani klauzula 5 pkt 1, ani klauzula 8 pkt 3 porozumienia ramowego, nie są ze względu na swoją treść bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne, aby wywoływać skutek bezpośredni i aby tym samym jednostki mogły się na nie powoływać przed sądem krajowym. Jednakże na sądzie krajowym spoczywa obowiązek nadania odnośnym przepisom prawa krajowego wykładni zgodnej z klauzulą 5 pkt 1 i klauzulą 8 pkt 3 porozumienia ramowego. Z uwagi na to, że klauzula 8 pkt 3 porozumienia ramowego nie wywołuje skutku bezpośredniego - w razie stwierdzenia przez sąd odsyłający, że przepisy krajowe, których dotyczy postępowanie główne są niezgodne z prawem Unii, sąd ten nie powinien odstąpić od ich stosowania, ale dokonać, tak dalece, jak jest to możliwe, ich wykładni zgodnej z dyrektywą 1999/70 i z celami porozumienia ramowego. Zasada wykładni zgodnej wymaga zaś, by sądy krajowe czyniły wszystko, co leży w zakresie ich kompetencji, uwzględniając wszystkie przepisy prawa krajowego i stosując uznane w porządku krajowym metody wykładni, by zapewnić pełną skuteczność porozumienia ramowego i dokonać rozstrzygnięcia zgodnego z realizowanymi przez nie celami. Stosując prawo krajowe, a zwłaszcza przepisy uregulowania przyjętego specjalnie w celu wprowadzenia wymagań dyrektywy, sąd krajowy jest zobowiązany interpretować prawo krajowe w najszerszym możliwym zakresie w świetle brzmienia i celu dyrektywy, aby osiągnąć rezultat przez nią przewidziany. Spoczywający na sądzie krajowym obowiązek odniesienia się do treści dyrektywy przy dokonywaniu wykładni i stosowaniu odpowiednich przepisów prawa krajowego jest jednak ograniczony przez ogólne zasady prawa, w szczególności zasadę pewności prawa i zasadę niedziałania prawa wstecz, i nie może służyć jako podstawa dla dokonywania wykładni prawa krajowego contra

legem (wyroki TSUE: z dnia 24 czerwca 2010 r., C-98/09, Francesca Sorge, ZOTSiS 2010/6B/I-5837-5884, z dnia 15 kwietnia 2008 r., C-268/06 i z dnia 23 kwietnia 2009 r., C-378/07, C-379/07, C-380/07).

Trzeba pamiętać, że Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej orzekając w przedmiocie odesłania prejudycjalnego, może w razie potrzeby dostarczyć sądowi krajowemu wskazówek, które mogą być pomocne przy dokonywaniu przez niego interpretacji prawa krajowego. Jednak nie jest zadaniem Trybunału wypowiadanie się w przedmiocie interpretacji przepisów prawa krajowego. Kompetencja ta należy wyłącznie do sądu odsyłającego lub właściwych sądów krajowych, które powinny określić, czy przepisy mającego zastosowanie uregulowania krajowego spełniają wymagania klauzuli 5 i 8 porozumienia ramowego. To sąd odsyłający musi zatem ocenić, w jakim zakresie warunki stosowania oraz rzeczywiste wykonanie właściwych przepisów prawa krajowego stanowią odpowiedni środek pozwalający w razie potrzeby na karanie nadużyć przy stosowaniu kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony (wyrok TSUE z dnia 3 lipca 2014 r., Maurizio Fiamingo, C-362/13, Leonardo Zappalà, C-363/13, Francesco Rotondo i inni, C-407/13, ZOTSiS 2014/7/I-2044).

Wracając zatem na grunt prawa krajowego, należy stwierdzić, że w polskim systemie prawa pracy podstawowym przepisem stanowiącym implementację dyrektywy 99/70/WE, jest art. 25¹ k.p. w jego kolejnych wersjach nadanych ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110), ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081) i ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy i zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220), w której ustawodawca przyjął ostatecznie mieszany model ochrony przed nadużyciami w zakresie stosowania atypowych form zatrudnienia, stanowiąc, że okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, zaś łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech (§ 1) oraz modyfikując i rozszerzając dodatkowy

element gwarancyjny stabilizacji stosunku pracy, jakim jest kausalności umowy na czas określony (§ 4 i § 5).

Przykładem implementacji dyrektywy 99/70/WE do polskiego porządku prawnego są także uregulowania zawarte w Karcie Nauczyciela.

Podstawy istnienia stosunku pracy z nauczycielem są kształtowane przez Kartę Nauczyciela. Jest to jedna z najstarszych i najważniejszych, obowiązujących w Polsce pragmatyk pracowniczych. Karta Nauczyciela od jej uchwalenia w 1982 r. była częściej niż inne pragmatyki poddawana zmianom. Modyfikacje jej uregulowań dotyczyły między innymi zagadnień związanych z nawiązywaniem i rozwiązywaniem stosunku pracy z nauczycielem. Za istnieniem odrębnych regulacji prawnych kształtujących status prawny nauczycieli, tak jak w przypadku pracowników służby cywilnej czy pracowników samorządowych, przemawia potrzeba zapewnienia wykonywania zadań państwa w zakresie edukacji i szkolnictwa przez jak najbardziej profesjonalną kadrę. Z jednej strony, Karta Nauczyciela stawia szczególne wymagania kwalifikacyjne w stosunku do osób ubiegających się o zatrudnienie w szkole, a z drugiej strony, przewiduje instytucje zapewniające wyższy stopień stabilizacji ich stosunku pracy. Akt ten reguluje stosunki pracy powstające zarówno na podstawie mianowania, jak i umowy o pracę. Odrębności wynikające ze specyfiki pracy w szkole powodują, że Karta Nauczyciela zawiera szczególne unormowania dotyczące nie tylko mianowania, ale również umowy o pracę, w tym zawieranej na czas określony.

Na gruncie Karty Nauczyciela zawężona zostaje swoboda kształtowania treści stosunku pracy, co ujawnia treść art. 10 Karty Nauczyciela. Zgodnie z art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela, stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem ust. 7, który stanowi, że w przypadku zaistnienia 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. Z kolei ust. 5 wspomnianego art. 10 określa przesłanki nawiązania z nauczycielem mianowanym oraz nauczycielem dyplomowanym stosunku pracy na podstawie mianowania. Wreszcie ust. 5a

omawianego artykułu określa warunki przekształcenia stosunku pracy zawartego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w stosunek pracy zawarty na podstawie mianowania.

Z powyższych przepisów wynika, że co do zasady z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się stosunek pracy na czas nieokreślony, natomiast w charakterze wyjątku, po spełnieniu warunków określonych w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, można z nauczycielem kontraktowym nawiązać stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony. Przepis ten, jako regulujący wyjątek od zasady, należy wyklądać ściśle. Zatrudnienie nauczyciela kontraktowego 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r., I PK 69/06, LEX nr 1421967).

Regulacje zamieszczone w Karcie Nauczyciela w zakresie nawiązania stosunku pracy są zupełne w tym sensie, że zostały wyczerpująco unormowane w tej pragmatyce służbowej. Stąd do pracowników zatrudnionych na podstawie tego aktu prawnego nie stosuje się art. 25¹ k.p. Poziom ochrony wynikający z Karty Nauczyciela jest wyższy niż przewidziany w tym ostatnim przepisie w jego pierwotnym brzmieniu w tym znaczeniu, że umowy o pracę zawierane z nauczycielami na czas określony są umowami kauzalnymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1999 r., I PKN 235/99, OSNAPiUS 2001 nr 3, poz. 64), w odróżnieniu od innych umów terminowych, które pierwotnie nie wymagały szczególnego powodu dla ich zawarcia. Tego rodzaju regulacja stanowi implementację klauzuli 5 załącznika do dyrektywy 99/70/WE, którego ust. 1 lit. a dopuszcza ponawianie umów na czas określony, gdy stoją za tym obiektywne powody.

Literalna treść art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela wskazuje, że w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, z nauczycielem kontraktowym lub z nauczycielami, o których mowa w ust. 5 tego artykułu, stosunek pracy nawiązuje się na podstawie

umowy o pracę na czas określony. A zatem zarówno potrzeby wynikające z organizacji nauczania, jak i zastępstwo nieobecnego nauczyciela stanowią dwie niezależne podstawy do zawarcia z nauczycielem kontraktowym umowy o pracę na czas określony.

Zgodnie z art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, zatrudnienie nauczyciela na podstawie umowy na czas określony wymaga ze strony pracodawcy wykazania (udowodnienia) istnienia przesłanek zezwalających na realizację takiego kontraktu. Przepisu tego nie można przy tym interpretować, poszukując podstaw do zatrudnienia terminowego z perspektywy następczej, ocenianej kilka lat po zawarciu umowy. Przesłanka zatrudnienia na czas określony powinna istnieć w chwili zawierania umowy, a w razie sporu na tym tle, jej udowodnienie staje się podstawowym obowiązkiem pracodawcy.

Sąd Najwyższy wyjaśniał już w swoim orzecznictwie, że nie jest możliwa taka wykładnia art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, która zawierałaby swoiste "wytyczne", w jakich (kazuistycznych) przypadkach zachodzą (lub nie zachodzą) potrzeby wynikające z organizacji nauczania w szkole (postanowienie Sądu Najwyższego z 3 lutego 2014 r., I PK 237/13, LEX nr 1646071). Sąd Najwyższy wielokrotnie i szczegółowo wypowiadał się również na temat sposobu, w jaki należy interpretować pojęcie "organizacji nauczania" użyte w art. 10 Karty Nauczyciela (wyroki: z dnia 5 września 1997 r., I PKN 226/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 328; z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 487/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 6; z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 499/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 105; z dnia 15 września 2006 r., I PK 62/06, Prawo Pracy 2007 nr 2, s. 31; z dnia 4 września 2007 r., I PK 104/07, LEX nr 375721 oraz z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 122/10, OSNP 2012 nr 3-4, poz. 40). Warto w tym miejscu przytoczyć w szczególności wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r., I PKN 226/97, w którym Sąd Najwyższy omówił szeroki katalog okoliczności, które mogą stanowić "organizację nauczania" w rozumieniu art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela (wówczas art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela), zaliczając doń na przykład liczbę klas, rodzaj przedmiotów, liczbę godzin lekcyjnych, liczbę etatów, okres nauczania poszczególnych przedmiotów, zmienowość pracy szkoły.

Odnośnie do zmienności stanu liczebnego uczniów, jako okoliczności uzasadniającej nawiązanie terminowego stosunku pracy z nauczycielem, szerzej kwestię tę wyjaśniono w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2018 r., II PK 182/17 (LEX nr 2563555) zauważając, że wprowadzie przepis art. 70 ust. 7 Karty Nauczyciela mówi o "zaistnieniu" potrzeby wynikającej z organizacji pracy szkoły, jednak prawidłowa jego wykładnia powinna brać pod uwagę również fakt, iż dyrekcja szkoły musi kierować się także dłuższą perspektywą funkcjonowania tej placówki i uwzględniać zaplanowane zmiany w organizacji jej pracy. Nie chodzi tutaj jednak o pewne hipotetyczne zmiany w tej organizacji, ale o zmiany, które są już zaplanowane i co do których dyrekcja może mieć uzasadnione przekonanie, że zostaną one wprowadzone w niezbyt odległej perspektywie czasowej. W sprawie, w której zapadł powołany wyrok, zamiarem organu prowadzącego szkołę było zmniejszenie liczby oddziałów szkolnych, co skutkowało ograniczeniem etatów nauczycielskich. Dyrektor szkoły nie mógł zaś mieć pewności, że jego zabiegi, mające na celu odroczenie tej zmiany, odniosą pożądany skutek, a zatem nielogiczne i nieuzasadnione byłoby w takiej sytuacji zatrudnianie na czas nieokreślony kolejnych nauczycieli. W świetle przytoczonego poglądu prawnego Sądu Najwyższego należy więc uznać, że labilność stanu liczebnego uczniów uczęszczających do szkoły w kolejnych latach, będąca naturalnym zjawiskiem w funkcjonowaniu placówek oświatowych, sama w sobie nie uzasadnia zawarcia z nauczycielem kontraktowym umowy o pracę na czas określony, gdyż oznaczałoby to generalne przyzwolenie na nawiązywanie z tą kategorią pracowników terminowych stosunków pracy, czemu sprzeciwia się art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, traktujący tego rodzaju zatrudnienie jako wyjątek od zasady. Przesłanką zawarcia z nauczycielem kontraktowym umowy o pracę na czas określony jest natomiast sytuacja, gdy prognozowany spadek liczby uczniów implikuje po stronie organu prowadzącego daną placówkę oświatową konkretne zmiany organizacyjne, polegające na zmniejszeniu oddziałów szkolnych i redukcji etatów nauczycielskich, a konieczność dokonania owych zmian jest znana stronom w chwili nawiązania terminowego stosunku pracy.

Przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego była też problematyka potrzeb wynikających z organizacji nauczania, jako kryterium terminowego zatrudnienia

nauczyciela kontraktowego na stanowisku kierowniczym. I tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2011 r., I PK 267/10 (OSNP 2012 nr 13-14, poz. 168), wskazano, że powierzenie powódce, niebędącej uprzednio nauczycielką w pozwanej szkole, stanowiska jej dyrektora na 5 lat, przy obowiązującej szkołę uchwale rady gminy dotyczącej wymiaru zajęć dydaktycznych realizowanych przez dyrektora każdej szkoły gminnej, spowodowało konieczność dokonania takich zmian w organizacji nauczania, ażeby powódce w okresie pełnienia obowiązków dyrektora zapewnić pensum dydaktyczne, przy uwzględnieniu posiadanych przez nią kwalifikacji. Nie ma żadnych racjonalnych przesłanek do stwierdzenia, że potrzeba wprowadzenia tego rodzaju zmian organizacji nauczania w pozwanej szkole wykraczała poza okres pięciu lat szkolnych, przez które powódka zajmowała stanowisko dyrektora szkoły. Prowadzenie zajęć dydaktycznych przez powódkę było bowiem ściśle związane z wykonywaniem funkcji dyrektora, a zatem już w momencie nawiązywania z powódką stosunku pracy należało liczyć się z tym, że po upływie jej kadencji organizacja nauczania w pozwanej szkole dozna kolejnych zmian z uwagi na konieczność jej dostosowania do kwalifikacji następnej osoby na stanowisku dyrektora. Innymi słowy, nie można uznać, że praca powódki na stanowisku nauczycielskim miała służyć zaspokajaniu stałych potrzeb pracodawcy. Wręcz odwrotnie, po stronie pozwanej nie było konieczności bezterminowego zatrudnienia nauczyciela o kwalifikacjach powódki, w realizowanym przez nią wymiarze zajęć dydaktycznych, a jedynie powierzenie powódce stanowiska dyrektora szkoły wymusiło na pozwanej takie zmiany organizacyjne, ażeby zapewnić jej odpowiednie pensum dydaktyczne. Brak jest podstaw do stwierdzenia, że taka organizacja nauczania miała w założeniach trwać dłużej niż okres kadencji powódki. Z powyższego wynika, że przy ocenie podstawy prawnej nawiązania stosunku pracy z nauczycielem niepozostającym uprzednio w stosunku pracy z tą szkołą, w której powierzono mu stanowisko dyrektora, należy uwzględnić to, że zatrudnienie go na stanowisku nauczycielskim nie jest wynikiem tego rodzaju potrzeby szkoły, lecz konsekwencją powierzenia mu stanowiska dyrektora szkoły, wymuszającą odpowiednie zmiany organizacji nauczania w tej placówce.

Podobnie w wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2019 r., III PK 7/18 (OSNP 2019 nr 9, poz. 110) stwierdzono, że z nauczycielem dyplomowanym

niebędącym uprzednio pracownikiem szkoły, powołanym na okres pięciu lat na stanowisko dyrektora, można zawrzeć umowę o pracę na czas określony, a dopuszczalność zawarcia umowy o pracę na czas określony z takim nauczycielem nie czyni tejże umowy sprzeczną z prawem lub zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c.).

Przesłankę zawarcia z nauczycielem umowy o pracę na czas określony może stanowić także fakultatywny charakter prowadzonych przez niego zajęć. Temu zagadnieniu Sąd Najwyższy poświęcił uwagę w wyroku z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 122/10 (OSNP 2012 nr 3-4, poz. 40), podkreślając, że zatrudnienie nauczyciela do prowadzenia zajęć nieobowiązkowych (dodatkowych), co do których nie ma pewności, że w każdym roku szkolnym zostaną zapewnione na nie środki finansowe, stanowi wymieniony w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela warunek w postaci szczególnych potrzeb wynikających z organizacji szkoły. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2016 r., II PK 142/15 (LEX nr 2062793) przyjęto zatem, że jeśli oddziały przedszkolne nie stanowią stałej, obligatoryjnej struktury organizacyjnej szkoły, a ich powołanie zależy od podejmowanej co roku decyzji organu prowadzącego, podyktowanej naboorem do tych oddziałów, od czego z kolei zależy zapewnienie środków finansowych na ich funkcjonowanie, to świadczy to o szczególnych potrzebach wynikających z organizacji nauczania w rozumieniu art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, uzasadniających zatrudnienie nauczyciela mianowanego na czas określony.

W ten nurt orzeczniczy wpisuje się także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 122/10 (OSNP 2012 nr 3-4, poz. 40), w którym wyjaśniono, że skoro zajęcia logopedyczne są zajęciami dodatkowymi, których prowadzenie warunkowane jest posiadaniem przez szkołę środków finansowych gwarantowanych przez organ prowadzący szkołę, to nie można uznać, iż praca nauczyciela logopedy służy zaspokajaniu stałych potrzeb pracodawcy. Potrzeby te bowiem nie mają charakteru obligatoryjnego i zależą od organu założycielskiego szkoły w tym sensie, że organ ten musi podjąć decyzję o ich finansowaniu. Brak ciągłości zapewnienia takich środków, co rodziło niepewność w kwestii możliwości corocznego powtarzania zajęć logopedycznych, stanowił o szczególnych potrzebach wynikających z organizacji nauczania w rozumieniu art. 10 ust. 7 Karty

Nauczyciela. Fakt, że w dwóch kolejnych latach środki na takie zajęcia dodatkowe zapewniono, nie oznacza, że musiały one być zapewniane permanentnie, co rodziłoby potrzebę i konieczność bezterminowego zatrudnienia nauczyciela w ramach finansowanego z tych środków przedmiotu.

W uzasadnieniu powołanego wyroku zauważono, że ustawowe powody zawierania umów terminowych z nauczycielami zgodne są z klauzulą 5 załącznika do dyrektywy 99/70/WE. Klauzula ta zezwala bowiem na powtarzanie umów na czas określony w sytuacjach, w których istnieją obiektywne powody uzasadniające odnawianie takich umów lub stosunków pracy. *Ad casum* chodzi o przyczyny wymienione w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela (potrzeby wynikające z organizacji nauczania, tu nauczania przedmiotu dodatkowego). Klauzula 5 pkt 1 lit. a nie stoi bowiem na przeszkodzie zawieraniu kolejnych umów na czas określony w sytuacji, gdy przepisy Karty Nauczyciela podają powody uzasadniające takie działania pracodawcy, a powodami tymi są między innymi przyczyny wynikające z organizacji nauczania przedmiotów dodatkowych, na które muszą znaleźć się konkretne środki finansowe. Innymi słowy, nie można uznać, że praca nauczyciela logopedy służy zaspokajaniu stałych potrzeb pracodawcy. Potrzeby te bowiem nie mają charakteru obligatoryjnego i zależą od organu założycielskiego szkoły w tym sensie, że organ ten musi podjąć decyzję o ich finansowaniu (*a contrario* wyrok TSUE z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawach C-378/07 i C-380/07).

Wracając na grunt rozpoznawanej sprawy wypada zauważyć, że M. Ż. łączyła z Samorządowym Przedszkolem w J. umowa o pracę na czas pełnienia funkcji dyrektora przedszkola przez K. P., a zatrudnienie powódki u pozwanego w ramach tej umowy trwało dwa lata, po czym zaproponowano jej zawarcie następnej umowy o pracę na czas zastępstwa korzystającej z urlopu dla poratowania zdrowia M. G.. Wskutek tego powódka pozostawałaby u pozwanego w terminowym zatrudnieniu trwającym kolejny, trzeci już rok szkolny i to w sytuacji, gdy według wiążących dla Sądu Najwyższego ustaleń Sądu drugiej instancji, pracodawca dysponował liczbą godzin ponadwymiarowych, pozwalających na utworzenie nowego etatu nauczycielskiego i nawiązanie przez strony stosunku pracy na czas nieokreślony. Taki był zresztą pierwotny zamiar dyrekcji przedszkola, wspierany przez rodziców dzieci uczęszczających do tej placówki. Wypada zauważyć, że w

świetle zaprezentowanego wyżej orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, umowy na czas zastępstwa nie mogą być nadużywane, stając się stałą praktyką w organizacji pracy placówki szkolnej, a liczba zawartych z pracownikami umów oraz czasookres ich trwania powinny być uwzględnione przez sąd przy ocenie, czy w okolicznościach sprawy nie doszło do nadużycia instytucji zatrudnienia terminowego. W niniejszym przypadku istota problemu nie polega na tym, że nie istniała potrzeba zatrudnienia pracownika na zastępstwo nauczyciela korzystającego z urlopu dla poratowania zdrowia, ale na tym, iż osobą zatrudnioną w tym charakterze nie musiała być powódka, z którą już wcześniej nawiązano umowę o pracę na czas określony i która pozostawałaby w terminowym zatrudnieniu trzeci z rzędu rok szkolny, mimo że można było ustabilizować jej sytuację zawodową, nawiązując umowę o pracę na czas nieokreślony na nowym stanowisku pracy.

W przedmiotowej sprawie skarżący tłumaczy odejście od zamiaru utworzenia kolejnego stanowiska nauczycielskiego z będących do dyspozycji przedszkola godzin ponadwymiarowych, niepewnością co do zapotrzebowania na taką liczbę etatów w następnych latach. Prawdą jest, że ilość dzieci uczęszczających do przedszkola jest zmienna w poszczególnych latach, jednak z poczynionych przez Sądy orzekające ustaleń nie wynika, aby w dacie zawierania przez strony kolejnej umów o pracę na czas określony organ prowadzący planował w bliskiej perspektywie czasowej istotną reorganizację pozwanego przedszkola, implikującą ograniczenie liczby oddziałów i redukcję zatrudnienia, co mogłoby uzasadniać zawarcie przez strony umowy o pracę na czas określony potrzebą wynikającą z organizacji nauczania w podanym wyżej znaczeniu tego pojęcia.

Nie podzielając zarzutów i wniosków kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ oraz art. 108 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.