

Sygn. akt I PSK 51/22

POSTANOWIENIE

Dnia 22 lutego 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa M. S.

przeciwko Zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu w D.

o ustalenie istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony, ewentualnie

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu,

ewentualnie o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 22 lutego 2023 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej

z dnia 9 grudnia 2021 r., sygn. akt VI Pa 49/21,

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

2. nie obciąża powódki obowiązkiem zwrotu stronie pozwanej

kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej, wyrokiem z dnia 9 grudnia 2021 r., oddalił apelację M. S. od wyroku Sądu Rejonowego w Cieszynie z dnia 26 lipca 2021 r., mocą którego oddalono jej powództwo o ustalenie istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony lub o odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, ewentualnie o przywrócenie do pracy.

Sąd drugiej instancji, uwzględniając dodatkowo arkusze organizacyjne pozwanego Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w D. (lata 2017-2021), zaznaczył, że reforma oświaty (tu włączenie Publicznego Gimnazjum w D. w strukturę pozwanej jednostki) ujawniło brak możliwości zatrudnienia dwóch nauczycieli języka polskiego w pełnym wymiarze. W roku szkolnym 2019/2020 edukację zakończyła ostatnia klasa gimnazjalna, co zdaniem Sądu odwoławczego, pozwalało przyjąć istnienie realnych potrzeb wynikających z organizacji nauczania (art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 1762, dalej jako KN).

Wyrok Sądu Okręgowego w całości zaskarżył skargą kasacyjną pełnomocnik powódki. We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania wskazał na występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne, to jest: (-) czy okres, na jaki została zawarta umowa o pracę na czas określony z nauczycielem kontraktowym powinien odpowiadać przewidywanemu okresowi istnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania w rozumieniu art 10. ust. 7 KN?; (-) czy jeżeli okres istnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania w rozumieniu art. 10 ust. 7 KN jest dłuższy niż 3 lata uzasadnia to zatrudnienie nauczyciela kontraktowego na czas określony krótszy niż 3 lata?; (-) czy brak możliwości zapewnienia nauczycielowi kontraktowemu pełnego etatu, w sytuacji gdy istnieje pewność co do konieczności zapewnienia drugiego lecz niepełnego etatu w perspektywie 5 lat uzasadnia zatrudnienie nauczyciela kontraktowego na czas określony z uwagi na treść art. 10 ust. 7 KN?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia jej do rozpoznania oraz zasądzenie stosownych kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na przyjęcie jej do rozpoznania, bowiem ostatecznie nie występują w sprawie problemy prawne, które wyczerpują przesłankę opisaną w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Aktualnie nie ma wątpliwości, jakie cechy musi spełniać problem prawny, by mógł być uznany za istotne zagadnienie prawne (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158, z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, s. 51; z dnia 11 kwietnia 2012 r., III SK 41/11, LEX nr 1238126; z dnia 1 stycznia 2013 r., II CSK 479/12, LEX nr 1293729).

W odniesieniu do postawionych pytań, to skarżący ma rację, że zatrudnienie nauczyciela na czas określony stanowi wyjątek i tym samym podstawy takiego zatrudnienia muszą być wykładane ściśle. Jednak stanowisko Sądu Okręgowego nie pozostaje sprzeczne z tą zasadą, a na pewno nie rodzi problemów prawnych, o których mowa w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że przesłanki zawarcia umowy na czas określony z nauczycielem (art. 10 ust. 7 KN) ocenia się na dzień zawarcia umowy, a ciężar dowodu ich istnienia spoczywa na pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2018 r., I PK 192/17, OSNP 2019 nr 7, poz. 83).

Dodatkowo wyjaśniono, że nie jest możliwa taka wykładnia art. 10 ust. 7 KN, która zawierałaby swoiste „wytyczne”, w jakich (kazuistycznych) przypadkach zachodzą (lub nie zachodzą) potrzeby wynikające z organizacji nauczania w szkole (por. 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 KN (zob. wyroki: 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). Tytułem przykładu można wymienić, że do okoliczności stanowiących „organizację nauczania” zaliczono liczbę klas, rodzaj przedmiotów, liczbę godzin lekcyjnych, liczbę etatów, okres nauczania poszczególnych przedmiotów, zmienność pracy szkoły (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 września 1997 r., I PKN 226/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 328). Z kolei w wyroku z dnia 27 lutego 2020 r., III PK 186/18 (LEX nr 3071599)

wyjaśniono, że przesłanką zawarcia z nauczycielem kontraktowym umowy o pracę na czas określony jest 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. Uzupełniając można co najwyżej wskazać, że art. 10 ust. 7 KN bynajmniej nie wymaga od pracodawcy, aby przy zawieraniu z nauczycielem terminowej umowy o pracę wyjaśniał pracownikowi, jakie konkretne przesłanki („potrzeby wynikające z organizacji nauczania”) zadecydowały o konieczności nawiązania z nauczycielem umownego stosunku pracy na czas określony, zamiast na czas nieokreślony (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2014 r., I PK 237/13, LEX nr 1646071).

Wiadome jest, że pojęcia zbudowane na klauzulach generalnych (zwrotach niedookreślonych) muszą być dekodowane na tle konkretnych okoliczności faktycznych. Te zaś wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania traci z pola widzenia. Sąd Okręgowy tymczasem szczegółowo przedstawił okoliczności analizowanej sprawy, zwłaszcza dotyczące reformy oświaty (likwidacja gimnazjów) i momentu jej wejścia w życie, co niewątpliwie miało wpływ na wynik wykładni art. 10 ust. 7 KN. Istotne pozostaje zaś, że nie sama reforma, lecz jej skutki ujęte w arkuszach organizacyjnych miały wpływ na ocenę terminowego zatrudnienia powódki, do tego jeszcze wydłużonego z racji urodzenia dziecka.

Powyższe uwagi prowadzą do wniosku, że skarżący nie zdołał wykazać istotnego zagadnienia prawnego. W odniesieniu do pierwszego pytania i drugiego, czy umowa na czas określony ma odpowiadać okresowi istnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania (albo jeśli potrzeby są dłuższe niż 3 lata, to zatrudnienie może być krótsze niż ten okres) należy podnieść, że prawo pracy tworzy maksymalne mechanizmy gwarancyjne (np. czas trwania umowy na czas określony). Zatem pracodawca ma prawo oferować zatrudnienie na okres krótszy (tu roku szkolnego), bo przecież dopiero wówczas może ocenić swoje zdolności organizacyjne (rotacja nauczycieli) na kolejny rok szkolny (specyfika zatrudnienia w oświacie) i ważyć podstawy do kolejnego wyboru podstawy prawnej zatrudnienia. W każdym razie odpowiedź na tak wywołane hasła jest możliwa za pomocą zwykłej

wykładni prawa, której zresztą z powodzeniem dokonał Sąd Okręgowy, podkreślając, że organizacja nauczania spowodowała nieuchronnie obowiązek wygaszania oddziałów gimnazjalnych, a w konsekwencji zmniejszeniu uległa nie tylko ilość godzin języka polskiego, ale wszystkich przedmiotów.

Nie ma też przesłanek, by za istotne zagadnienie prawne uznać wątek poruszony w pytaniu nr 3 (zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy), bowiem jego uzasadnienie sprowadzające się do przytoczenia wypowiedzi Sądu Najwyższego nie spełnia podniesionych wymogów związanych z potrzebą wykazania przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. W związku z tym obowiązkiem wnoszącego skargę kasacyjną było wywiedzenie i uzasadnienie występującego w sprawie problemu w sposób zbliżony do tego, jaki przewidziany jest przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy w ramach przedsądu bada tylko wskazane w skardze okoliczności uzasadniające przyjęcie jej do rozpoznania, nie analizuje zaś podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2011 r., III UK 10/11, LEX nr 1124105).

Na marginesie należy też zaznaczyć, że odwołanie się do art. 10 ust. 5 pkt 6 KN nie wpływa na wynik „predsądu”. O ile stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania, jeżeli istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, o tyle w przypadku braku warunków do zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, o czym mowa w art. 10 ust. 5 pkt 6, stosunek pracy z nauczycielem mianowanym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze (art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela). Przepisy te są jednoznaczne, a brak wypowiedzi Sądu Najwyższego (tak twierdzi skarżący) w odniesieniu do nauczycieli kontraktowych nie oznacza automatycznie zagadnienia prawnego, skoro nie zostało ono wyselekcjonowane normatywnie, bez rozbudowanej argumentacji i przedstawienia własnych ocen i możliwych rezultatów wykładni, tak by ostatecznie dowieść o wadze i istocie poruszanego zagadnienia.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c. O kosztach orzeczono na podstawie art. 102 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

