



Sygn. akt II PK 182/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 października 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. D.

przeciwko Zespołowi Szkół [...] w B.

o ustalenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 października 2018 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w B.

z dnia 22 grudnia 2016 r., sygn. akt VI Pa [...],

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z 22 grudnia 2016 r., sygn. akt VI Pa [...] oddalił apelację powódki A. D. od wyroku Sądu Rejonowego w B. z 28 czerwca

2016 r., sygn. akt VII P [...], w którym Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo o ustalenie, że powódkę łączył z pozwanym Zespołem Szkół [...] w B. od dnia 1 września 2015 r. stosunek pracy na podstawie mianowania na czas nieokreślony.

W sprawie ustalono następujący stan faktyczny. Powódka, nauczycielka języka angielskiego, zawarła z pozwanym następujące po sobie umowy o pracę:

I. od dnia 2 marca 2009 r. nie dłużej niż do dnia 19 czerwca 2009 r. na stanowisku nauczyciela stażysty, na podstawie umowy na czas określony - czas zastępstwa za K. S., w wymiarze 18/18 etatu (gimnazjum);

II. od dnia 1 września 2009 r. nie dłużej niż do dnia 31 sierpnia 2010 r. na stanowisku nauczyciela stażysty, na podstawie umowy na czas określony na czas zastępstwa za K. S., w wymiarze 18/18 etatu (gimnazjum);

III. od dnia 1 września 2010 r. do dnia 31 sierpnia 2011 r. na stanowisku nauczyciela kontraktowego, na podstawie umowy na czas określony, w wymiarze 14/18 etatu (gimnazjum), a od 2 września 2010 r. z pensum w wysokości 18/18 na podstawie umowy na zastępstwo za J. W.-R. w wymiarze 18/18 etatu (gimnazjum);

IV. od dnia 1 września 2011 r. nie dłużej niż do 31 sierpnia 2012 r. na stanowisku nauczyciela kontraktowego, na podstawie umowy na czas określony, na czas zastępstwa za nieobecną J. W.-R., w wymiarze 18/18 etatu;

V. od 1 września 2012 r. do dnia 31 sierpnia 2013 r., na stanowisku nauczyciela kontraktowego, na podstawie umowy na czas określony, w wymiarze 15/18 etatu (za nieobecną J. W.-R.);

VI. od 1 września 2013 r. do dnia 31 sierpnia 2014 r. na stanowisku nauczyciela kontraktowego, na podstawie umowy na czas określony, w wymiarze 18/18 etatu;

VII. od dnia 1 września 2014 r. nie dłużej niż do dnia 31 sierpnia 2015 r. na stanowisku nauczyciela kontraktowego, na podstawie umowy na czas określony na czas zastępstwa za D. N. w wymiarze 18/18 etatu;

VIII. od dnia 1 września 2015 r. na czas zastępstwa za D. N. na stanowisku nauczyciela mianowanego, w wymiarze 18/18 etatu.

28 lipca 2015 r. został przyznany powódce stopień nauczyciela mianowanego. Organ prowadzący pozwaną szkołę zakłada zmniejszenie liczby osób rozpoczynających naukę w liceach. W tym celu Referat Organizacji Oświaty w

Wydziale Edukacji i Sportu Urzędu Miasta pilnuje by liczba klas pierwszych w liceach nie była większa od liczby klas pierwszych w szkołach zawodowych. Decyzje o liczbie oddziałów w danej placówce zapadają po indywidualnych rozmowach z dyrektorami placówek. Szkoła otrzymuje na przełomie stycznia i lutego informację o planowanej liczbie oddziałów, weryfikowaną w lipcu.

Z powódką nie zawarto umowy na czas nieokreślony z przyczyn organizacyjnych. Powódka - za wyjątkiem okresu od 1 września 2013 r. do 31 sierpnia 2014 r. - była zatrudniana na zastępstwo za nieobecnych nauczycieli, o czym wiedziała i na co się godziła. W szkole powszechnie było wiadome, iż J. W.-R. przebywa na ciągłych zwolnieniach lekarskich, urlopach macierzyńskich i wychowawczych. Powódka wiedziała, że jeżeli J. W.-R. przedłuży nieobecność, to będzie dla niej praca w szkole. W dniu 1 września 2012 r. J. W.-R. pojawiła się w pracy na jeden dzień zapowiadając, iż będzie kontynuować nieobecność. Następnie wystąpiła o dalszy urlop wychowawczy od 1 września 2012 r. do 31 sierpnia 2013 r. Dyrektor szkoły zawarła z tego względu z powódką umowę na 1 września 2012 r. na czas określony, a po zrealizowaniu zapowiadanej nieobecności przez J. W.-R., został z sporządzony aneks umowy, w którym określono, że od 2 września 2012 r. do 31 sierpnia 2013 r. powódka pracuje na zastępstwo za tego nauczyciela. Gdyby taka sytuacja nie nastąpiła pozwana nie miałaby możliwości zatrudnienia powódki z uwagi na brak wolnego etatu. W roku szkolnym 2013/2014 powódce zaproponowano zawarcie umowy na czas określony z uwagi na planowane w latach kolejnych zmniejszenie liczby oddziałów klas pierwszych. Zmniejszenie liczby oddziałów nastąpiło w roku 2015/2016, w związku, z czym nie było możliwości zapewnienia powódce pełnego etatu, a jedynie pracy na zastępstwo za nauczyciela przebywającego na urlopie dla poratowania zdrowia.

Powódka nie zgłaszała zastrzeżeń, co do treści i formy zawieranych z nią umów o pracę. Akceptowała przedstawiane jej warunki. Dyrektor pozwanego nie składał powódce oferty zatrudnienia na czas nieokreślony i informował, że będzie to możliwe po zwolnieniu etatu. We wrześniu 2015 r. powódka zgłosiła się do dyrektora szkoły z prośbą o wyjaśnienie wątpliwości dotyczących formy jej zatrudnienia. Dnia 9 września 2015 r. odbyło się spotkanie powódki z dyrektorem szkoły, która stwierdziła wtedy, że z uwagi na zmniejszenie liczby oddziałów, w

kolejnym roku szkolnym nastąpi redukcja w zatrudnieniu nauczycieli anglistów bądź zmniejszenie etatu.

D. N. przebywała na urlopie zdrowotnym w okresie od dnia do dnia 30 czerwca 2016 r. W związku z jej powrotem do pracy, powódka została poinformowana, że umowa o pracę z dnia 1 września 2015 r., ulegnie rozwiązaniu 30 czerwca 2016 r. W roku szkolnym 2016/2017 w związku z redukcją liczby oddziałów, liczba godzin języka angielskiego w pozwanej szkole ulegnie zmniejszeniu. Nie będzie, co najmniej 20 godzin języka angielskiego, co wpłynie na zatrudnienie nauczycieli anglistów.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy w B. uznał roszczenie za nieuzasadnione i wyrokiem z 28 czerwca 2016 r., sygn. akt VII P [...] oddalił powództwo. Powyższy wyrok zaskarżyła apelacją powódka, zarzucając mu szereg błędów w ustaleniach faktycznych, a także naruszenie art. 233 § 1 k.p.c.; art. 10 ust. 4, 5, 5a i 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela.

W wyniku rozpoznania apelacji powódki Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji.

Sąd odwoławczy podniósł, że podniesione w apelacji zarzuty błędu w ustaleniach faktycznych okazały się chybione. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka, zatrudniona po raz pierwszy na stanowisku nauczyciela stażysty do 19 czerwca 2009 r., została następnie zatrudniona od dnia 1 września 2009 r. nie dłużej niż do 31 sierpnia 2010 r. na stanowisku nauczyciela stażysty, od dnia 1 września 2010 r. do 31 sierpnia 2011 r. na stanowisku nauczyciela kontraktowego na podstawie umowy na czas określony, w wymiarze 14/18 etatu, a od 2 września 2010 r. z pensum w wysokości 18/18 na podstawie umowy na zastępstwo za J. W.-R., od dnia 1 września 2011 r. nie dłużej niż do 31 sierpnia 2012 r. na stanowisku nauczyciela kontraktowego, na podstawie umowy na czas określony, na czas zastępstwa za nieobecną J. W.-R., od dnia 1 września 2012 r. do 31 sierpnia 2013 r. na stanowisku nauczyciela kontraktowego na podstawie umowy na czas określony, w wymiarze 15/18 etatu za nieobecną J. W.-R.. Sąd poczynił te ustalenia na podstawie pisemnej umowy o pracę z 31 sierpnia 2012 r. oraz na podstawie zeznań świadków E. N. i P. S. oraz świadectwa pracy J. W.-R. z 31 sierpnia 2013 r., z którego wynikało, że korzystała ona z urlopu wychowawczego

od 1 września 2010 r. do 31 sierpnia 2011 r., od 1 września 2011 r. do 31 sierpnia 2012 r. i od 1 września 2012 r. do 31 sierpnia 2013 r., gdy stosunek pracy ustał w wyniku porozumienia stron. Aczkolwiek z treści pisemnej umowy wynika tylko, że została ona zawarta na czas określony - od 1 września 2012 r. do 31 sierpnia 2013 r. (bez wzmianki o zastępstwie) element ten musiał być oczywisty dla stron, skoro wszystkie umowy zawierane wcześniej przez dyrektora E. N. (do 2011 r.) były umowami na zastępstwo i już w 2011 r. strony liczyły się z tym, że J. W.-R. skorzysta z kolejnego okresu urlopu wychowawczego. Także świadek P. S., który został dyrektorem pozwanego w dniu 1 września 2012 r. został, przy okazji sporządzenia umowy z powódką, poinformowany (przez wicedyrektora) o urlopie wychowawczym J. W.-R. oraz o tym, że jej miejsce zajmie powódka. Wśród dyrektorów b. szkół nie było w tym czasie jednolitej praktyki odnośnie wpisywania wzmianki o zawieraniu umowy „na zastępstwo”, a powódka nie domagała się jej uzupełnienia albo sprostowania i nie uchyliła się od jej skutków prawnych. Trafnie, zatem stwierdził Sąd Rejonowy, że umowa z 31 sierpnia 2012 r. miała charakter umowy na zastępstwo za nieobecną J. W.-R..

W ocenie Sądu Okręgowego sąd pierwszej instancji nie naruszył zasad doświadczenia życiowego lub reguł logicznego myślenia uznając, że zeznania powódki w zakresie charakteru zawieranych umów o pracę nie były wiarygodne. Przemawiała za tym treść zeznań świadków P. S., E. N. oraz zeznania dyrektora pozwanego, a także zgodne z doświadczeniem życiowym przekonanie, że po kilku latach pracy w szkole powódka знаła okoliczności, od których zależało jej zatrudnienie. Jak trafnie zauważył również Sąd pierwszej instancji powódka akceptowała ofertę pozwanego i zdawała sobie sprawę, że zmiana stosunku pracy na oczekiwany będzie uzależniona od możliwości szkoły.

Zgromadzony materiał dowodowy, zdaniem Sądu odwoławczego, nie pozwalał w ogóle na ustalenie, że dyrektor pozwanej oferował powódce zatrudnienie na czas nieokreślony. W przypadku świadka E. N. takie życzenia ze strony powódki były traktowane, jako takie, których świadek nie mogła spełnić, powódka w ogóle nie skierowała zaś tego rodzaju prośby wobec p. B. K., która została dyrektorem pozwanego w 2013 r. W związku z tym chybiony był zarzut pominięcia przez Sąd okoliczności, że stosunek pracy pozwanego z J. W.-R. został

rozwiązany 31 sierpnia 2013 r., (a w związku z tym, że pozwany mógłby spełnić przyrzeczenie zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony). Ta ostatnia kwestia łączyła się z kwestią oceny zeznań świadka M. B., której Sąd Rejonowy, wedle apelującej dał wiarę wbrew zasadom logiki. Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia, że od 2013 r. dyrektor pozwanego zabiegał o niezmnieszenie liczby oddziałów w klasach pierwszych liceum, mimo decyzji organu nadzorującego szkołę. W 2013 r. zaakceptowano jego argument, że zmniejszenie liczby oddziałów na początku kadencji nowego dyrektora byłoby niewłaściwe, natomiast w roku kolejnym przeciwko zmniejszeniu liczby przemawiała wprowadzana innowacja pedagogiczna. Sąd Rejonowy trafnie uznał, że zeznania M. B. zasługują na wiarę, jako logiczne i konkretne oraz potwierdzone pismami Dyrektora Wydziału Edukacji i Sportu Urzędu Miasta B.. Z pisma z 29 stycznia 2014 r. wynikało, bowiem, że ustalona na rok 2014/2015 r. liczba oddziałów klas pierwszych w [...] Liceum Ogólnokształcącym ograniczać się będzie do trzech, liczbę tę zwiększono pismem z 19 maja 2014 r. Ponownie jednak w piśmie z 5 lutego 2015 r. znalazła się informacja o trzech oddziałach przewidywanych w liceum w roku 2015/2016. To samo wynikało z pisma z 24 lutego 2016 r. odnośnie naboru na rok szkolny 2016/2017. Ponieważ, w ocenie Sądu odwoławczego wynikało z przytoczonych okoliczności, że planowana liczba oddziałów wahała się od 2013 r., nie jest wcale nielogiczne, że dyrektor Wydziału Edukacji zgodził się początkowo na prośbę dyrektora.

Dalej Sąd Okręgowy uznał, że na gruncie przedmiotowej sprawy stosunek pracy z powódką determinowany był przez potrzebę zastępstwa innych nauczycieli, następnie zaś przez zmniejszenie liczby oddziałów planowane przez organ prowadzący. Sąd Okręgowy podzielił przy tym pogląd, że ocena czy istnieją warunki zatrudnienia nauczyciela na czas nieokreślony w niepełnym nawet wymiarze zajęć, powinna uwzględniać dłuższą perspektywę czasową trwania takiej umowy. Warunki takie nie występują, jak uznał pozwany, gdy z oceny konkretnej sytuacji wynika, że występowała uzasadniona niepewność, co do możliwości takiego zatrudnienia w kolejnych latach szkolnych, w tym wypadku zastrzeżenia ze strony organu prowadzącego, co do liczby oddziałów w klasach pierwszych doprowadził po trzech latach do zmniejszenia ich liczby i co za tym idzie

ograniczenia liczby godzin dla wszystkich nauczycieli.

W związku z zarzutami apelacji dotyczącymi umowy zawartej w 2010 r., Sąd drugiej instancji wskazał, że strony już przed zawarciem terminowej umowy z 1 września 2010 r. liczyły się z możliwością korzystania przez J. W.-R. z urlopu wychowawczego, zamierzały, zatem zawrzeć umowę na zastępstwo i takie też porozumienie zawarły. Nie było ono przez powódkę kwestionowane przed wytoczeniem powództwa. Nie chodziło w tym wypadku o potrzebę wynikającą z organizacji nauczania, ale konieczność zastępowania ww. nauczyciela. W ocenie Sądu pozostała argumentacja apelacji uzasadniająca naruszenie przepisów prawa materialnego w związku z nie zawarciem umowy na czas nieokreślony w roku 2012 i 2013 stanowiła w istocie polemikę z trafnymi ustaleniami faktycznymi Sądu Rejonowego i nie mogła odnieść zamierzonego skutku.

Powyższy wyrok zaskarżyła skargą kasacyjną strona powodowa w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik powódki zarzucił naruszenie prawa materialnego, to jest art. 10 ust. 4, 5, 5a i 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że zmiany organizacyjne związane ze zmniejszeniem liczby oddziałów planowane w pozwanej szkole w dalszej przyszłości (wprowadzone po 3 latach) były wystarczającym powodem do zwarcia z powódką umowy na czas określony (zarówno w 2010 r., jak i 2013 r.), podczas, gdy w dniu 1 września 2010 r. nie zaistniały żadne przyczyny organizacyjne pozwalające na uniknięcie zawarcia umowy na czas nieokreślony (takie okoliczności nie zostały przez Sąd ustalone), zaś w dniu 1 września 2013 r. istniała wystarczająca ilość godzin i uzasadniona potrzeba do zatrudnienia powódki na czas nieokreślony, a ewentualną możliwość rozwiązania stosunku pracy w przypadku faktycznego zmniejszenia liczby oddziałów dawał pracodawcy art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Wobec powyższego skarżąca wniosła o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w B. z dnia 22 grudnia 2016 r., sygn. akt VI Pa [...] w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania,
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm

przepisanych.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o:

1. wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

ewentualnie o:

2. oddalenie ww. skargi kasacyjnej jako bezzasadnej,

3. zasądzenie kosztów zastępstwa w postępowaniu kasacyjnym ustalonych wedle norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

Zarzut naruszenia art. 10 ust. 4, 5, 5a i 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela nie ma uzasadnionych podstaw, bowiem Sąd drugiej instancji nie naruszył wskazanych przepisów.

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.

Artykuł 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela przewiduje, że dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych

powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 Karty.

Z powyższych przepisów wynika, że co zasady z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się stosunek pracy na czas nieokreślony, zaś z nauczycielem mianowanym oraz dyplomowanym na podstawie mianowania, natomiast na zasadzie wyjątku, po spełnieniu warunków określonych w art. 10 ust. 7 Karty, można z nauczycielem kontraktowym nawiązać stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony. Dlatego też, przedmiotem uwagi Sądów *meriti* w niniejszej sprawie było zbadanie, czy w przypadku powódki istniały podstawy do zawarcia z nią umów na czas zastępstwa, tudzież na czas określony.

Przechodząc do oceny zarzutu podniesionego w treści skargi kasacyjnej należy uznać, że nie był on uzasadniony. W odniesieniu do umowy o pracę z 1 września 2010 r., aneksowanej następnie 2 września 2010 r. (kiedy to wpisano do jej treści wyraźne zastrzeżenie, że jest to umowa zawarta na czas zastępstwa), w ocenie Sądu Najwyższego, w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, argumenty podniesione w skardze kasacyjnej stanowią jedynie polemikę ze stanowiskiem Sądu drugiej instancji, który dokładnie rozważył okoliczności zawarcia tej umowy i przedstawił argumenty, na których oparł swoje stanowisko. Należy przypomnieć w tym miejscu, że zadaniem sądu w postępowaniu sądowym jest dokonanie subsumpcji danego stanu faktycznego pod relewantne normy prawne, nie można zatem zastosować, w konkretnej sprawie norm prawnych w oderwaniu od jej stanu faktycznego. Sąd Okręgowy prawidłowo zauważył, że w momencie zawierania umowy o pracę 1 września 2010 r. nie było możliwości zawarcia z powódką stosunku pracy na czas nieokreślony, o czym powódka była informowana, zaś jej dalsze zatrudnienie było uzależnione od dalszego korzystania przez jedną z pozostałych nauczycielek z urlopu wychowawczego. Powódka miała świadomość, że zawierana z nią umowa o pracę jest umową o pracę na czas zastępstwa za J. W.-R., potwierdził to zebrany w sprawie materiał dowodowy, jak również aneks do omawianej umowy, zawarty już w dniu 2 września 2010 r., który wprost

przewidywał, że zawarta umowa jest umową na czas zastępstwa. Co istotne, 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, przepis ten nie wymagał (w czasie, kiedy taka umowa była odrębnym rodzajem umowy o pracę) zatem zawarcia umowy o pracę na zastępstwo. Jednocześnie, zdaniem Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, prawidłowa wykładnia wspomnianego artykułu prowadzi do konstatacji, że nie ma potrzeby wpisywania w treści umowy o pracę na czas określony zawartej na podstawie art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela informacji o tym, że została ona zawarta w celu zastępstwa nieobecnego nauczyciela, jeżeli pracownik został o tym poinformowany przed podpisaniem umowy o pracę i wie, na jakiej podstawie zawierana jest z nim umowa o pracę na czas określony.

W odniesieniu natomiast do umowy z 1 września 2013 r. należy w pierwszej kolejności wskazać, że Sąd Najwyższy wyjaśniał już w swoim orzecznictwie, iż nie jest możliwa taka wykładnia art. 10 ust. 7 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela, która zawierałaby swoiste „wytyczne” w jakich (kazuistycznych) przypadkach zachodzą (lub nie zachodzą) potrzeby wynikające z organizacji nauczania w szkole (zob. 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 (por. w tym zakresie wyroki: z 5 września 1997 r., I PKN 226/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 328; z 19 stycznia 1998 r., I PKN 487/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 6; z 9 grudnia 1998 r., I PKN 499/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 105; z 15 września 2006 r., I PK 62/06, Prawo Pracy 2007 nr 2, s. 31; z 4 września 2007 r., I PK 104/07, LEX nr 375721 oraz z 3 grudnia 2010 r., I PK 122/10, OSNP 2012 nr 3-4, poz. 40). Warto w tym miejscu przypomnieć w szczególności wyrok Sądu Najwyższego z 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 np. liczbę klas, rodzaj przedmiotów, liczbę godzin lekcyjnych, liczbę etatów, okres nauczania poszczególnych przedmiotów, zmianowość pracy szkoły.

W realiach niniejszej sprawy dyrektor pozwanej placówki powoływał się na planowane ograniczenie liczby oddziałów w klasach pierwszych, które miało wejść w życie już w 2013 r., jednak następnie w wyniku zabiegów dyrektora udało się wejście tej zmiany opóźnić aż do roku 2015, przy czym każdorazowo zmiana była odraczana jedynie o rok, a zatem dyrekcja pozwanej szkoły nie miała pewności, kiedy postulowane przez organ prowadzący szkołę zmiany wejdą w życie i musiał liczyć się z tym, że zostaną one wprowadzone już w kolejnym roku szkolnym. W ocenie Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji prawidłowo uznał, że taka sytuacja stanowi przesłankę do zawarcia z nauczycielem kontraktowym umowy o pracę na czas określony na podstawie art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Wprawdzie przepis ten mówi o „zaistnieniu” potrzeby wynikającej z organizacji pracy szkoły, jednak prawidłowa jego wykładnia powinna brać pod uwagę również fakt, że dyrekcja szkoły musi kierować się także dłuższą perspektywą funkcjonowania tej placówki i brać uwagę 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 niniejszej sprawie Sąd Okręgowy słusznie wziął pod uwagę, że dyrektor pozwanej placówki musiał liczyć się z tym, że zamiarem organu prowadzącego szkołę jest zmniejszenie oddziałów w szkole, co skutkować będzie ograniczeniem etatów, jednocześnie nie mógł mieć pewności, że jego zabiegi, mające na celu odroczenie tej zmiany odniosą pożądaný skutek, a zatem nielogiczne i nieuzasadnione byłoby w takiej sytuacji zatrudnianie na czas nieokreślony kolejnych nauczycieli. Jednocześnie na wskazaną wykładnię nie ma wpływu treść art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, który umożliwia rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem lub przeniesienie go w stan spoczynku, w przypadku częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w

szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Przepis ten przyznaje dyrektorowi prawo do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem, które jest niezależne od podstawy nawiązania z nim stosunku pracy. Nie można ograniczyć uprawnienia do zawarcia z nauczycielem umowy o pracę na czas określony w przypadku spełnienia przesłanek określonych w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela z tego powodu, że stosunek pracy może zostać rozwiązany w przypadku wystąpienia zmian organizacyjnych. Gdyby taka była intencja ustawodawcy, to w art. 10 ust. 7 Karty nie umieściłby on przesłanki „zaistnienia potrzeb wynikających z organizacji pracy szkoły”.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego wydano na podstawie art. 394¹ § 3 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).