



Sygn. akt III PK 7/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)

SSN Jerzy Kuźniar (sprawozdawca)

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa M. S.

przeciwko Zespołowi Szkół Publicznych w R.

o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 31 stycznia 2019 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 12 lipca 2017 r., sygn. akt VI Pa (...),

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony pozwanej na
rzecz powódki kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem
zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 12 lipca 2017 r., VI Pa (...), Sąd Okręgowy w S. - w sprawie
z powództwa M. S. przeciwko Zespołowi Szkół Publicznych w R. o dopuszczenie
do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, na skutek apelacji

powódki i pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w S. z dnia 29 grudnia 2016 r., zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od pozwanego na rzecz powódki 53.622 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy oraz 2.760 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt I), 22.384,80 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy (pkt II), oddalił apelację pozwanego (pkt III) oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.085 zł tytułem zwrotu kosztów procesu instancji odwoławczej (pkt IV).

W stanie faktycznym sprawy, powódka wniosła o dopuszczenie do pracy na stanowisku nauczyciela historii w wymiarze 10/18 etatu i nauczyciela świetlicy w wymiarze 12/26 etatu, zasądzenie wynagrodzenia w kwocie 3.730,80 zł brutto za październik 2015 r. i zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy wg kwoty miesięcznego wynagrodzenia 3.730,80 zł brutto poczynawszy od dnia 1 listopada 2015 r.

Powódka wygrała konkurs na stanowisko dyrektora Zespołu Szkół Publicznych w R. i zarządzeniem z dnia 16 sierpnia 2010 r. Wójt Gminy K. powierzył jej to stanowisko na okres od dnia 1 września 2010 r. do dnia 31 sierpnia 2015 r. Ponadto Wójt zawarł z powódką umowę o pracę (z dnia 31 sierpnia 2010 r.), na podstawie której została ona zatrudniona od dnia 1 września 2010 r. na czas nieokreślony u pozwanego na stanowisku nauczyciela, w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka miała stopień nauczyciela dyplomowanego i uprawnienia do nauczania historii. Pismem z dnia 27 sierpnia 2015 r., które powódka otrzymała w dniu 2 września 2015 r. Wójt Gminy K., za trzymiesięcznym okresem, wypowiedział jej umowę o pracę w części dotyczącej dodatku funkcyjnego z uwagi na upływ okresu, na jaki zostało powierzone jej stanowisko dyrektora szkoły. Powódka do dnia 15 września 2015 r. była na zwolnieniu lekarskim, zaś po zwolnieniu pracowała do dnia 30 września 2015 r. Miała wówczas przydzielone 22 godziny tygodniowo, w tym 10 godzin historii i 12 godzin świetlicy. W dniu 30 września 2015 r. powódka otrzymała pismo od dyrektora szkoły, w którym wskazał on, że po kontroli jej akt osobowych i uzyskanej opinii prawnej, stwierdzono, że umowa o pracę powódki nie została skutecznie zawarta, przez co jest nieważna i tym samym między pozwanym a powódką nie istnieje stosunek pracy. W odpowiedzi powódka w dniu 1 października 2015 r. stawiała się do pracy, twierdząc że umowa o pracę

dalej obowiązuje, wyrażając gotowość dalszego wykonywania swoich obowiązków. W dniu 1 października 2015 r. powódka otrzymała pismo od dyrektora szkoły, że nie może i nie będzie dopuszczona do pracy i polecono jej opuszczenie terenu szkoły. Pismem z 5 listopada 2015 r. pozwany zakład wezwał powódkę do zwrotu nienależnie pobranego wynagrodzenia za wrzesień poza wynagrodzeniem za okres od dnia 16 września 2015 r. do dnia 30 września 2015 r. W dniu 19 października 2015 r. powódka podpisała umowę o pracę ze Szkołą Podstawową Nr (...) w S. na czas określony na zastępstwo, w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Wyrokiem z dnia 29 grudnia 2016 r. Sąd Rejonowy w S. nakazał pozwanemu dopuścić powódkę do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nauczyciela (pkt I.), zasądził na jej rzecz kwotę 2.034,96 zł (pkt II.), oddalił powództwo w pozostałej części (pkt III.), nakazał pobrać od powódki na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w S. kwotę 2.617 zł tytułem kosztów sądowych (pkt IV.), nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w S. kwotę 2.340 zł tytułem kosztów sądowych (pkt V.) i zniósł wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego (pkt VI.).

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy wskazał, przywołując wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2011 r., I PK 267/10 (OSNP 2012 nr 13-14, poz. 168), że podstawą nawiązania stosunku pracy z nauczycielem niebędącym uprzednio pracownikiem szkoły, w której powierzono mu na okres 5 lat szkolnych stanowisko dyrektora, jest umowa o pracę na czas określony (okres zajmowania stanowiska dyrektora szkoły), zatrudnienie jest bowiem konsekwencją powierzenia stanowiska dyrektora szkoły, wymuszającym odpowiednie zmiany organizacji nauczania. Zawierający z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony Wójt Gminy wskazał, że umowę zawarto na czas nieokreślony, bo nauczyciel mianowany i dyplomowany musi być zatrudniony na czas nieokreślony. Mimo, że w ocenie Sądu Rejonowego powyższa argumentacja jest nietrafna, to jednak nie powoduje uznania umowy łączącej strony za nieważną. Z faktu, że umowa jest niekorzystna dla strony pozwanej nie można bowiem wnosić, że jest ona nieważna, mając na względzie regulację z art. 58 § 1 i 2 k.c. W ocenie Sądu pierwszej instancji przesłanki z powyższego przepisu w sprawie nie zachodziły. Z materiału dowodowego nie wynika bowiem aby oświadczenie którejkolwiek ze stron złożone było w stanie

wyluczającym świadome lub swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli, czy też aby złożone zostało dla pozoru. To, że umowa jest niekorzystna dla strony pozwanej, nie oznacza również, iż jest ona sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Oceniając natomiast zarzut pozwanego, że umowa łącząca strony jest nieważna, bo pozostaje w sprzeczności z ustawą (powódka powinna być zatrudniona na podstawie mianowania - art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 91c w związku z art. 11 w związku z art. 10 ust. 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karty Nauczyciela - jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 967 ze zm. dalej „Karta Nauczyciela”) - Sąd Rejonowy uznał go za nietrafny. Zgodnie z powołanym wyżej wyrokiem Sądu Najwyższego, powódka powinna być zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony na podstawie art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. To, że została zatrudniona na czas nieokreślony, nie oznacza jednak, że umowę taką należy uznać za nieważną. Trzeba bowiem uwzględnić, że na podstawie art. 18 § 1 i 2 k.p., postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. W ocenie Sądu pierwszego, jeżeli wbrew przepisom strony zawarły w umowie o pracę postanowienia bardziej korzystne dla pracownika, to należy uważać je za wiążące. W konsekwencji ustalenie w umowie z powódką, że będzie ona zatrudniona na czas nieokreślony, było ważne i wiąże strony. Brak również dowodów na to, że wolą stron było, aby stosunek pracy trwał do dnia 31 sierpnia 2015 r. Skoro umowa z powódką nie została rozwiązana, to przysługuje jej roszczenie o dopuszczenie do pracy. Sąd Rejonowy uwzględnił częściowo żądanie zasądzenia wynagrodzenia za październik 2015 r., wskazując, że powódka jak wynika z materiału dowodowego w dniu 1 października 2015 r. stawiała się do pracy, ale nie została do niej dopuszczona przez dyrektora szkoły. Od dnia 19 października 2015 r. natomiast nawiązała stosunek pracy ze Szkołą Podstawową w S., co oznacza, że od dnia 19 października 2015 r. nie była już gotowa do wykonywania pracy w pozwanej szkole tak jak to stanowi art. 81 § 1 k.p.

Rozpoznając apelację obu stron, Sąd Okręgowy podzielił ustalenia Sądu pierwszej instancji i przyjął je za własne, poza zawartym w rozważaniach tego Sądu stwierdzeniem, że od dnia 19 października 2015 r. powódka nie pozostawała w gotowości do pracy w pozwanym Zespole. Z uwagi na niedopuszczanie jej do pracy

powódka od dnia 19 października 2015 r. podjęła zatrudnienie w Szkole Podstawowej Nr (...) w S. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony na zastępstwo w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pracę tę powódka podjęła wyłącznie ze względu na konieczność uzyskiwania środków na życie i była gotowa do natychmiastowego odejścia od nowego pracodawcy w sytuacji, gdyby dyrektor Zespołu Szkół Publicznych w R. dopuścił ją do pracy. W tak ustalonym stanie faktycznym, który był w zasadzie niesporny pomiędzy stronami i oparty przede wszystkim na niekwestionowanych dowodach z pism stron, Sąd Okręgowy uznał powództwo dotyczące zasądzenia na rzecz powódki wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy za uzasadnione. W ocenie Sądu Okręgowego w ustalonym stanie faktycznym nie było wątpliwości co do tego, że powódka w spornym okresie nie wykonywała pracy na rzecz pozwanego Zespołu oraz, że nie została dopuszczona do wykonywania tej pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Zdaniem Sądu Okręgowego powódka wykazała również, że nieprzerwanie od dnia 1 października 2015 r. pozostawała w gotowości do pracy i manifestowała swoją gotowość w sposób wystarczający. Zdaniem Sądu Okręgowego - powódka wykazała zarówno zamiar wykonywania pracy, jej faktyczną zdolność do świadczenia pracy, jak i pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. W ocenie Sądu Okręgowego jej zachowanie zawierało wszystkie niezbędne elementy, ażeby uznać, że od dnia 1 października 2015 r. do chwili obecnej wystarczająco manifestowała zamiar świadczenia pracy. Podkreślenia wymaga, że zgłoszenie gotowości do pracy może nastąpić przez każde zachowanie pracownika objawiające w sposób dostateczny jego zamiar powrotu do pracy (tak w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2007 r., I PK 117/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 314, oraz z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 149/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 35). Dwukrotne pisemne zgłoszenie przez pracownika gotowości podjęcia pracy i wreszcie wystąpienie z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy stanowi dostateczne uzewnętrznienie zamiaru świadczenia pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., a przez faktyczną gotowość do wykonywania pracy należy rozumieć stan, w którym pracownik jest fizycznie i psychicznie zdolny do jej wykonywania oraz nie występują przeszkody do jej świadczenia, np. w postaci niezdolności do pracy spowodowanej chorobą (por. wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 19 maja 2004 r., I PK 486/03, LEX nr 585700). Pozostawanie natomiast w dyspozycji pracodawcy oznacza stan, w którym pracownik może niezwłocznie, na wezwanie pracodawcy, podjąć pracę. Pracownik pozostający w dyspozycji pracodawcy oczekuje na możliwość podjęcia pracy na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu wskazanym przez pracodawcę, ewentualnie w miejscu wskazanym przez siebie i podanym pracodawcy, jeżeli pracodawca bezprawnie nie dopuszcza go do pracy. Jednocześnie podkreślić należy, że wykonywanie pracy u innego pracodawcy nie wyklucza skutecznego zgłoszenia przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w rozumieniu art. 48 § 1 k.p. ani pozostawania w gotowości do wykonywania pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2003 r., I PK 109/03, OSNP 2004 nr 21, poz. 367). W świetle wyżej przytoczonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, nie ma wątpliwości, że powódka miała faktyczną zdolność do świadczenia pracy. W dalszej części - w ocenie Sądu Okręgowego - należało uznać, że umowa o pracę na stanowisku dyrektora mogła być zawarta w całości przez Wójta Gminy, który zgodnie z art. 36a ustawy o systemie oświaty ma uprawnienie do tej czynności i mogła zawierać zarówno powierzenie stanowiska dyrektora, jak i nauczyciela. Sąd Okręgowy podzielił przy tym argumentację pozwanego, że faktycznie umowa o pracę zawarta z powódką w dniu 1 września 2010 r. przez Wójta Gminy zawarta została z błędami co do okresu jej obowiązywania, okoliczność ta jednak nie oznacza, że umowa ta była nieważna. Zawarcie czynności prawnej z wadą nie powoduje bowiem jej nieważności. Niezależnie od powyższego w okresie od dnia 1 września 2010 r. do 31 sierpnia 2015 r., pełniąc obowiązki dyrektora Zespołu Szkół w R., powódka jednocześnie wykonywała również pracę nauczyciela historii. Tym samym przyjąć należało, że umowa o pracę na stanowisku nauczyciela w tym czasie została zawarta przez strony *per facta concludentia*. W ocenie Sądu również po dniu 31 sierpnia 2015 r. powódka pozostawała pracownikiem pozwanej szkoły, z tym że od dnia 1 września 2015 r. zatrudnionym wyłącznie na stanowisku nauczyciela.

Powyższy wyrok zaskarżył skargą kasacyjną pełnomocnik pozwanej i zarzucając naruszenie prawa materialnego - art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 11 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i błędne przyjęcie, że

wskutek podjęcia przez powódkę, za wiedzą pracodawcy, pracy w dniu 15 września 2015 r. doszło pomiędzy stronami do zawarcia nowej umowy o pracę na stanowisku nauczyciela na czas nieokreślony, w sytuacji nie ustalenia istnienia woli stron co do powyższego oraz wbrew okoliczności, że strony nie miały takiej woli, art. 60 w związku z art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 11 k.p. w związku z art. 300 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie w odniesieniu do oświadczeń składanych przez strony po stwierdzeniu nieuzasadnionego - w ocenie pozwanego - dopuszczenia powódki do pracy w dniu 15 września 2015 r., a także przez pominięcie przy dokonywaniu wykładni oświadczeń woli istotnych okoliczności i wniosków wynikających z zachowań stron, art. 60 k.c. w związku z art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 11 k.p. w związku z art. 81 § 1 k.p. w związku z art. 300 k.p. w związku z nie wymienionym w skardze przepisem ustawy Karta Nauczyciela, poprzez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że powódka mogła pozostawać i pozostawała od dnia 1 października 2015 r. do dnia 12 lipca 2017 r. w gotowości do pracy oraz, że z tego tytułu mogło jej przysługiwać wynagrodzenie, art. 6 k.c. w związku z art. 60 k.c. w związku z art. 81 § 1 k.p. w związku z art. 300 k.p. i przyjęcie, że powódka wykazała podstawę i wysokość dochodzonego roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy u pozwanej, w sytuacji gdy powódka ani w pozwie ani w całym toku postępowania w obu instancjach nigdy nie podnosiła twierdzeń mogących być podstawą do przyjęcia, iż doszło pomiędzy nią a pozwaną do zawarcia nowej umowy o pracę w sposób dorozumiany na stanowisku nauczyciela, gdyż swoje żądanie dopuszczenia jej do pracy u pozwanej i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy opierała wyłącznie na twierdzeniu dalszego obowiązywania po dniu 31 sierpnia 2015 r. umowy o pracę zawartej z pozwaną w dniu 1 września 2010 r. Pełnomocnik pozwanego wskazał także na naruszenie przepisów postępowania - art. 379 pkt 5 k.p.c. poprzez - skutkujące nieważnością postępowania - oparcie rozstrzygnięcia na okoliczności faktycznej, która nigdy nie była podnoszona przez stronę powodową, że dopuszczenie powódki do pracy w dniu 15 września 2015 r. było wynikiem przyjęcia przez nowego dyrektora szkoły, że jest ona w dalszym ciągu pracownikiem pozwanej szkoły, art. 321 k.p.c. poprzez orzeczenie co do przedmiotu nieobjętego żądaniem pozwu i tym samym orzeczenie ponad żądanie

pozwu; art. 381 k.p.c. poprzez niepominięcie pomimo sprzeciwu pozwanego nowych dowodów (pisma powódki z dnia 29 października 2015 r. i pisma pozwanego do powódki z dnia 2 listopada 2015 r.), które powódka reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika miała możliwość powołać w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji oraz art. 236 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania kasacyjnego, w tym kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik powódki wniósł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnienia.

Zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Sąd Najwyższy nie jest uprawniony do badania prawidłowości zarówno ustaleń faktycznych, jak i oceny dowodów, dokonanych przez sąd drugiej instancji. O ile bowiem sąd apelacyjny jest również „sądem faktu” i według zapatrywań doktryny oraz orzecznictwa kontynuuje postępowanie rozpoznawcze co do faktów (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 2 lutego 2010 r., II PK 186/09, LEX nr 611409; z 13 kwietnia 2000 r., III CKN 812/98, OSNC 2000 nr 10, poz. 193; z 5 lutego 2006 r., IV CK 384/05, LEX nr 190756; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2002 r., III CZP 62/02, OSNC 2004 nr 1, poz. 7), o tyle Sąd Najwyższy jako „sąd prawa”, rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Ustrojową funkcją Sądu Najwyższego jest sprawowanie nadzoru judykacyjnego, w tym zapewnianie jednolitości orzecznictwa sądów powszechnych. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami

faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kontestowania błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny, a jeżeli skarga oparta byłaby tylko na takich zarzutach, podlegałaby odrzuceniu. Sąd Najwyższy jako sąd kasacyjny nie zajmuje się oceną materiału dowodowego, nie ma również kompetencji do dokonywania kontroli prawidłowości oceny dowodów dokonanej przez sąd drugiej instancji według kryteriów opisanych w art. 233 § 1 k.p.c. Skoro zarzut naruszenia tego przepisu nie mógł być podstawą rozważań, ocen i analiz Sądu Najwyższego, to należało przyjąć, że przy rozważaniu zasadności zarzutów naruszenia prawa materialnego wiążąca była w postępowaniu kasacyjnym podstawa faktyczna zaskarżonego wyroku.

Według utrwalonego w judykaturze stanowiska (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, a także postanowienia z dnia 20 lutego 2003 r., II CKN 1138/00 oraz z dnia 5 kwietnia 2002 r., II CKN 1368/00, niepublikowane), zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może znaleźć zastosowanie w tych wyjątkowych sytuacjach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia. Tymczasem skarżący powołuje się na art. 328 k.p.c. kwestionując wyraźnie ocenę dowodów, w jego przekonaniu wadliwą. Takiej oceny nie może oczywiście zwalczać, wskazując naruszenie art. 328 § 2 k.p.c., gdyż zarzuty tego rodzaju nie są objęte jego dyspozycją.

Przechodząc do uwag merytorycznych, trzeba na wstępie zauważyć staranność w opracowaniu motywów zaskarżonego wyroku, co uwzględniono odnosząc się w części wstępnej uzasadnienia do ustalonego stanu faktycznego i jego prawnej oceny.

Zgodnie z art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty w brzmieniu na dzień 16 sierpnia 2010 r. (jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 256 poz. 2572 ze zm.), szkołą lub placówką kieruje nauczyciel mianowany lub dyplomowany, któremu powierzono stanowisko dyrektora szkoły. W myśl art. 36a tej ustawy, powierzenia stanowiska dyrektora szkoły lub powołania na to stanowisko jak i odwołania z niego, dokonuje organ prowadzący szkołę w rozumieniu art. 5 ustawy. W najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że czynności

zmierzające do powierzenia stanowiska dyrektora szkoły mają charakter czynności z zakresu prawa pracy, a kandydat na stanowisko dyrektora szkoły wyłoniony w drodze konkursu ma roszczenie o nawiązanie stosunku pracy na tym stanowisku (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 lipca 2008 r., III PK 10/08, OSNP 2009 nr 21-22, poz. 284 i z dnia 9 kwietnia 2009 r., I PK 212/08, OSNP 2010 nr 23-24, poz. 286).

Należy zauważyć, że ustaleniami faktycznymi poczynionymi przez Sądy w rozpoznawanej sprawie, że powódka wygrała konkurs na stanowisko dyrektora Zespołu Szkół Publicznych w R. i zarządzeniem z dnia 16 sierpnia 2010 r. Wójt Gminy K. powierzył jej to stanowisko na okres od dnia 1 września 2010 r. do dnia 31 sierpnia 2015 r. W judykaturze przyjmuje się, że czynności urzędowe podejmowane przez organy samorządu terytorialnego w związku z realizacją ustawowego obowiązku powierzenia stanowiska w zakresie zadań własnych, noszą znamiona prawne działań z zakresu administracji publicznej (uchwałą składu siedmiu sędziów Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 16 grudnia 1996 r., OPS 6/96, ONSA 1997 nr 2, poz. 48 i postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2000 r., III RN 123/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 779). Akty powołania na stanowisko dyrektora placówki samorządowej mają zatem charakter publicznoprawny, są aktami w sprawie z zakresu administracji publicznej, podejmowanymi na podstawie przepisów prawa publicznego, w wykonaniu zadań publicznych przypisywanych jednostce samorządu terytorialnego i realizowanych za pomocą środków publicznych. W orzecznictwie sądowym podkreśla się podwójny charakter aktów powołania i odwołania ze stanowiska dyrektora placówki samorządowej. Zauważa się, że powołanie i odwołanie dyrektora szkoły lub placówki oświatowej prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego jest aktem o podwójnym charakterze: publicznoprawnym - skutkującym powołaniem na stanowisko dyrektora oraz cywilnoprawnym - wywołującym skutki w sferze prawa pracy. Powołanie i odwołanie dyrektora szkoły przez organ prowadzący jest formą zarządzania szkołą publiczną i ma charakter kompetencji władczej przysługującej temu organowi na podstawie art. 36 i art. 38 ustawy o systemie oświaty. Jednocześnie akt ten wywołuje także skutki w sferze stosunków pracy. (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2017 r., II PK 309/16, LEX nr 2426553).

Nie jest też kwestionowane, że Wójt zawarł z powódką umowę o pracę (z dnia 31 sierpnia 2010 r.), na podstawie której została ona zatrudniona od dnia 1 września 2010 r. na czas nieokreślony u pozwanego na stanowisku nauczyciela, w pełnym wymiarze czasu pracy. Trzeba ponownie przypomnieć, że zawierający z powódką umowę o pracę, Wójt Gminy wskazał, iż umowę zawarto na czas nieokreślony, stojąc na stanowisku, że nauczyciel mianowany, dyplomowany musi mieć taką umowę o pracę. Chociaż powyższa argumentacja jest nietrafna, nie powoduje jednak uznania umowy łączącej strony za nieważną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2011 r., I PK 267/10, OSNP 2012 nr 13-14, poz. 168). Z faktu bowiem, że zawarta przez strony umowa o pracę na czas nieokreślony, była niekorzystna dla strony pozwanej nie można wnosić, że była ona nieważna z mocy art. 58 § 1 k.c. lub też nieważna jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c.). W ocenie Sądu Okręgowego, a Sąd Najwyższy podziela tę ocenę, w sprawie nie zachodziły przesłanki z powyższego przepisu. Z faktu, że powódka powinna być zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, nie wynika, że realizowana przez strony umowa zawarta na czas nieokreślony była nieważna jako sprzeczna z prawem lub z zasadami współżycia społecznego.

W świetle niekwestionowanych ustaleń faktycznych, powódka po zwolnieniu lekarskim pracowała do dnia 30 września 2015 r., co oznacza - jak trafnie uznał Sąd Okręgowy, że umowa o pracę na stanowisku nauczyciela również w tym czasie została potwierdzona przez zachowania stron (*per facta concludentia*).

Ma to i ten skutek, że niedopuszczenie powódki do pracy nie znajdowało uzasadnienia prawnego i faktycznego. Wszystko to szeroko i trafnie wywiódł Sąd Okręgowy, wskazując na wykazaną gotowość powódki do pracy.

Gdy więc zarzuty skargi - jedynie polemiczne w stosunku do stanowiska zaskarżonego wyroku - okazały się niezasadne, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁴ k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., uwzględniając taryfowe wynagrodzenie pełnomocnika wnioskodawcy zgodnie z § 9 ust. 1 i 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.).

