

## **Uchwała z dnia 14 czerwca 1994 r.**

### **I PZP 28/94**

Przewodniczący SSN: Maria Mańkowska, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Jerzy Kwaśniewski,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Jana Szewczyka, w sprawie z powództwa Beaty T.-B. przeciwko Szkole Podstawowej w J. o zawarcie umowy o pracę na czas nie określony, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 14 czerwca 1994 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie postanowieniem z dnia 30 marca 1994 r. [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 k.p.c.

"Czy nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie umowy na czas określony służy roszczenie o zawarcie umowy na czas nieokreślony w oparciu o art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela (ustawa z dnia 26 stycznia 1982 roku) ?"

p o d j ą ł następującą uchwałę:

**Zatrudnienie nauczyciela spełniającego warunki z art. 10 ust. 2 pkt 2-4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3, poz. 19 ze zm.) na podstawie umowy o pracę na czas określony, niezgodnie z przesłankami art. 10 ust. 4 tej ustawy, powoduje nawiązanie stosunku pracy na czas nie określony.**

### **U z a s a d n i e**

Wyrokiem z dnia 15 grudnia 1993 r., [...], Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Krakowa Nowej Huty w Krakowie oddalił powództwo Beaty T.-B. przeciwko Szkole Podstawowej w J. o zawarcie umowy o pracę na czas nie określony w miejsce umowy na czas określony. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w okresie od 1 września 1992 r. do 31 sierpnia 1993 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku nauczyciela. Powódka uczyła języka polskiego co było zgodne z jej wykształceniem, gdyż ukończyła filologię polską ze specjalnością nauczyciela. Na rok szkolny 1993/94 strony ponownie zawarły umowę o pracę na czas określony od 1 września 1993 r. do 31 sierpnia 1994 r. Organizacja nauczania w pozwanej szkole przewiduje dwa pełne etaty dla nauczycieli języka polskiego. Ponieważ jeden z tych etatów zajmuje wicedyrektorka szkoły, którą obowiązuje połowa wymiaru czasu pracy, pozostałe godziny nauczania języka polskiego są rozdzielone

między powódkę i inną nauczycielkę. Sąd Rejonowy ustalił, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie aby strona pozwana przyrzekła powódce zawarcie umowy na czas nieokreślony, a zatrudnienie jej na podstawie umowy terminowej jest zgodne z art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela bowiem wynika z organizacji nauczania w szkole.

Rozpatrując rewizję powódki od tego wyroku, Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie przedstawił Sądowi Najwyższemu rozpatrywane zagadnienie prawne. Sąd Wojewódzki przedstawił wątpliwość czy przepis art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela ma charakter instrukcyjny tzn. skierowany jest tylko do organu zatrudniającego, czy też daje nauczycielowi prawo domagania się na drodze sądowej zatrudnienia w oparciu o umowę na czas nie określony, przy spełnieniu warunków w nim przewidzianych. Sąd Wojewódzki skłania się do przyjęcia pierwszego z tych poglądów, o instrukcyjnym charakterze omawianego przepisu, podnosząc zwłaszcza wątpliwość co do możliwości kontroli przez sąd pracy organizacji nauczania w danym roku szkolnym.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Zasady nawiązywania stosunków pracy z nauczycielami reguluje art. 10 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3, poz. 19 ze zm.). Przepis ten stanowi, że stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się na podstawie mianowania lub umowy o pracę. Do nawiązania stosunku pracy na podstawie mianowania konieczne jest spełnienie warunków szczegółowo opisanych w art. 10 ust. 2. Z nauczycielem spełniającym warunki z pkt 2-4 ust. 2 art. 10 stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę (art. 10 ust. 3). Umowę o pracę nawiązuje się więc w szczególności z nauczycielem nie posiadającym odpowiednich kwalifikacji lub wymaganego stażu pracy. Przepis art. 10 ust. 3 nie określa jednak, który z rodzajów umowy o pracę należy zastosować. Czyni to dopiero art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela. Stwierdza on, że zatrudnienie nauczyciela na czas określony może nastąpić jedynie wtedy, gdy taka potrzeba wynika z organizacji nauczania lub gdy chodzi o zastępstwo nieobecnego nauczyciela. Sformułowanie tego przepisu nie powinno budzić żadnych wątpliwości. Wynika z niego wprost, że umowa o pracę na czas określony może być zawarta "jedynie wtedy", gdy spełnione są przesłanki tego przepisu. Jest to więc przepis pozwalający niewątpliwie na rozumowanie a contrario, że jeżeli nie są spełnione jego warunki to zatrudnienie nauczyciela na podstawie umowy na czas określony nie powinno nastąpić, a więc jest niedopuszczalne. Zawarcie z nauczycielem umowy na czas określony przy braku spełnienia przesłanek tego przepisu (brak potrzeb organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela) jest sprzeczne z omawianym przepisem i zgodnie z art. 18 § 2 kodeksu pracy w zw. z art. 98 ust. 1 Karty Nauczyciela powoduje zastosowanie odpowiednich przepisów prawa pracy. Ponieważ zawarcie wbrew regulacjom z art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela umowy o pracę na czas określony jest niedopuszczalne, to zgodnie z art. 10 ust.

3 tej ustawy, umowa ta zostaje zastąpiona innym rodzajem umowy o pracę, a więc umową na czas nie określony. Nie ma uzasadnienia dopatrywanie się w brzmieniu przepisów ich instrukcyjnego charakteru. Wręcz odwrotnie zasadą jest, że przepisy prawa pracy, regulujące wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku zobowiązaniowego, rodzą określone prawa podmiotowe. Nie sprzeciwia się temu niedookreślony charakter przesłanek omawianego art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela. Bardzo często tego rodzaju zwroty zawarte są w przepisach prawa pracy i nie sprzeciwia się to poddaniu ich stosowania kontroli sądu pracy. Jako klasyczny przykład takiego przepisu można wskazać art. 45 kodeksu pracy, posługujący się pojęciem "nieuzasadnionego" wypowiedzenia umowy o pracę. Mimo blankietowego charakteru tego określenia podlega ono ocenie sądu pracy przy roszczeniach związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę.

Omawiana problematyka była już przedmiotem wypowiedzi Sądu Najwyższego w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 27 maja 1993 r. , I PZP 14/93, OSNCP 1993 z. 11 poz. 189. W jej uzasadnieniu Sąd Najwyższy stwierdził, że zawarcie umowy o pracę z nauczycielem, który w myśl przepisów powinien być mianowany, należy traktować jako równoznaczne z mianowaniem, a zawarcie umowy o pracę na czas określony mimo, iż nie zostały spełnione warunki przewidziane w art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela, ma ten skutek, że umowę taką należy traktować jako zawartą na czas nie określony. Pogląd ten należy w pełni podzielić.

Powyższe rozumowanie prowadzi do podjęcia uchwały jak w sentencji.

=====