

**Wyrok z dnia 27 lutego 1997 r.  
I PKN 22/97**

**1. Jeżeli kasacyjny zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, których wykładnia nie budzi wątpliwości, polega w istocie na twierdzeniu, że w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym sprawy znajdowałaby zastosowanie wyinterpretowana w tych przepisach norma prawna, to wnoszący kasację powinien wykazać na czym polegały uchybienia procesowe, mające poprzez błędne ustalenia faktyczne - taki właśnie istotny wpływ na wynik sprawy.**

**2. Okresy zastępowania nieobecnych nauczycieli, pozwalające na zawarcie umowy na czas określony (art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela) nie muszą zgadzać się z okresami zawartych z nauczycielami umów terminowych.**

Przewodniczący SSN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Maria Mańkowska.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 27 lutego 1997 r. sprawy z powództwa Beaty P. przeciwko Szkole Podstawowej [...] w N.S. o ustalenie, przywrócenie do pracy i zapłatę, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 19 września 1996 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

**Uzasadnienie**

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Nowym Sączu wyrokiem z dnia 24 czerwca 1996 r. [...] ustalił, że umowa o pracę pomiędzy powódką Beatą P. i pozwaną Szkołą Podstawową [...] w N.S. została w dniu 1 września 1994 r. zawarta na czas nie określony, a ponadto nakazał pozwanej, aby wydała powódce akt mianowania z mocy prawa. W pozostałej części powództwo uległo oddaleniu, przy czym Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była w pozwanej szkole zatrudniona na podstawie umów o pracę na czas określony od dnia 1 września 1990 r. do dnia 31 sierpnia 1991 r. i od dnia 1 września 1991 r. do dnia 31 sierpnia 1992 r. w zastępstwie nauczycielki Haliny G., korzystającej ze zwolnienia lekarskiego oraz urlopu dla poratowania zdrowia. Pomimo późniejszego przejścia tej nauczycielki na rentę, nie przedłużono umowy o pracę z powódką, gdyż była w ciąży, a po urodzeniu dziecka korzystała z urlopu macierzyńskiego. Kolejne umowy okresowe zawarto z powódką od dnia 1 września 1993 r. do dnia 31 sierpnia 1994 r. i od dnia 1 września 1994 r. do dnia 31 sierpnia 1995 r. Tę ostatnią umowę Sąd Rejonowy uznał za umowę o pracę na czas nie określony i nakazał wydanie powódce aktu mianowania, nie dzieląc stanowiska strony pozwanej, że powódka zastępowała wówczas Joannę K.-H. i Grażynę R., korzystające z urlopu macierzyńskiego, wychowawczych i zdrowotnych. Z wykazu nauczycieli przedłożonego przez pozwaną wynika bowiem - zdaniem Sądu - że tylko Joanna K.-H. prowadziła nauczanie początkowe, a z urlopu korzystała jedynie do dnia 30 czerwca 1994 r. Poza

tym w okresie od 31 sierpnia 1993 r. do dnia 31 sierpnia 1995 r. z pracy u pozwanej odeszło 5 nauczycieli, lecz powódki nie zatrudniono na stałe, oferując takie zatrudnienie Renacie G., legitymującej się krótszym - niż powódka - stażem pracy.

Sąd Rejonowy oddalił natomiast powództwo o odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy, uznając, iż w sprawie nie może być zastosowany przepis art. 47 KP. Zasądzenie takiego odszkodowania byłoby poza tym sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, gdyż powódka złożyła pozew po upływie kilkunastu miesięcy od momentu ustania stosunku pracy.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie uwzględnił rewizję strony pozwanej i wyrokiem z dnia 19 września 1996 r., sygn. akt VI Pr 296/96, zmienił zaskarżone orzeczenie w pkt I i II oraz oddalił powództwo. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Wojewódzki podał, że powódka była w spornym okresie zatrudniona w zastępstwie Joanny K.-H. i Grażyny R., prowadzących nauczanie początkowe, a więc zawarcie z nią umowy o pracę na czas określony pozostaje w zgodzie z art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3, poz. 19 ze zm.). Sąd Wojewódzki zakwestionował też pogląd, że powódka spełnia warunki do mianowania z mocy prawa. Takie mianowanie odnosi się bowiem, zgodnie z art. 10 ust. 2 pkt 7 Karty Nauczyciela, jedynie do sytuacji, gdy w okresie trzech lat nieprzerwanej pracy w szkole licząc od dnia zatrudnienia pracodawca nie dopełnił obowiązku oceny pracy nauczyciela, który spełnia poza tym inne warunki do mianowania.

Kasację od powyższego wyroku złożył w dniu 28 listopada 1996 r. pełnomocnik powódki, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 10 ust. 2 pkt 7 oraz ust. 4 Karty Nauczyciela, polegające na niezastosowaniu art. 10 ust. 2 pkt 7 oraz przyjęcie, że zatrudnienie powódki przez pozwaną było zatrudnieniem na podstawie odnawianych terminowych umów o pracę. W oparciu o tę podstawę skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Wojewódzkiemu w Krakowie do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów zastępstwa adwokackiego w postępowaniu kasacyjnym.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podano, że uzyskanie mianowania z mocy prawa zależy nie tylko od nieprzerwanego zatrudnienia przez okres trzech lat poprzedzających niedopełnienie przez pracodawcę obowiązku oceny pracy wykonywanej przez zainteresowanego nauczyciela, ale od spełnienia trzech warunków, przy czym trzeci warunek tworzy sześć konkretniejszych przesłanek określonych w art. 10 ust. 2 pkt 1-6 Karty Nauczyciela. Sąd pierwszej instancji trafnie ustalił, że powódka spełnia wszystkie wymagania z art. 10 ust. 2 Karty Nauczyciela. Poza tym Sąd ten - w przeciwieństwie do Sądu Wojewódzkiego - "nie podszedł formalistycznie do sprawy powódki" i jej zatrudnienie oparte na systematycznie odnawianych umowach terminowych od dnia 1 września 1990 r. do 31 sierpnia 1995 r., z przerwą na urodzenie dziecka, słusznie zakwalifikował jako stosunek pracy z umowy na czas nie określony. Odnawianiem umów terminowych strona pozwana dała bowiem wyraz woli stałego zatrudnienia powódki. Dopuszczalność zawierania terminowych umów o pracę jest zresztą ograniczoną do potrzeb wynikających z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela (art. 10 ust. 4 Karty) i nie może być nadużywana w celu "ukrycia rzeczywistej woli zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę na czas nie określony" oraz obejścia przepisów kodeksu pracy o ochronie pracy kobiet ciężar-

nych i urlopach macierzyńskich. Nie sposób więc podzielić stanowisko Sądu Wojewódzkiego, że powódka była zatrudniona w zastępstwie nieobecnej nauczycielki Joanny K.-H., tym bardziej, iż rzekomo zastępowana podjęła pracę w dniu 30 czerwca 1994 r., zaś zatrudnienie powódki trwało do dnia 31 sierpnia 1995 r.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu. Wprawdzie jako jej podstawę wymienia się naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 10 ust. 2 pkt 7 i ust. 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3, poz. 19 ze zm.), ale konkretyzacja tej podstawy i jej bliższe uzasadnienie pokazują, że skarga kwestionuje w istocie ustalenia faktyczne, które do naruszenia prawa materialnego doprowadziły w sposób pośredni, tzn. przez niezastosowanie w sprawie normy z art. 10 ust. 2 pkt 7 Karty Nauczyciela, chociaż przy prawidłowych ustaleniach faktycznych zastosowanie wspomnianej normy byłoby - według skarżącej - w pełni uzasadnione. Tymczasem skarga nie powołuje się na naruszenie przepisów prawa procesowego, które mogłoby mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Skarżąca nie zarzuca w szczególności, iżby Sąd Wojewódzki orzekł z przekroczeniem kompetencji, jakie przysługiwały mu w postępowaniu rewizyjnym.

Takiego zarzutu nie zawiera też ten fragment uzasadnienia kasacji, w którym skarżąca pisze, iż "nie sposób podzielić stanowiska Sądu Wojewódzkiego" o zatrudnieniu jej w zastępstwie nieobecnych nauczycieli. Strona pozwana kontynuowała bowiem zatrudnienie powódki do dnia 31 sierpnia 1995 r., "zaś nauczycielka Joanna K.-H., w zastępstwie której powódka miała być zatrudniona, podjęła pracę w dniu 30 czerwca 1994 r.". Ta ogólnikowa teza była już sformułowana w motywach wyroku pierwszoinstancyjnego, ale Sąd Wojewódzki - dzieląc wywody rewizyjne - uznał ją za dowolną w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego. Z wykazu nauczycieli urlopowanych w latach szkolnych 1993/94 i 1994/95, a więc w okresie zbiegającym się z czasem trwania dwóch ostatnich spornych umów o pracę, wynika bowiem jednoznacznie [...], że powódka zastępowała najpierw Joannę K.-H., a następnie Grażynę R., które jako nauczycielki w zakresie nauczania początkowego korzystały z urlopów macierzyńskich oraz z urlopu zdrowotnego lub wychowawczego. Fakt, że urlopy każdej z tych nauczycielek nie pokrywały się z odpowiednim okresem rocznego zatrudnienia powódki jest pozbawiony prawnej doniosłości. Zatrudnienie powódki było zresztą z góry określone na dany rok szkolny, a nie da się dokładnie zaplanować czasu nieobecności osoby zastępowanej z powodu wykorzystywania urlopu wychowawczego, a tym bardziej urlopu dla poratowania zdrowia. Ważne i wystarczające jest, że okresy terminowych umów o pracę z powódką mają pełne oparcie w urlopowaniach obu wspomnianych nauczycielek.

Sąd pierwszej instancji nie miał więc w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy żadnych podstaw do ustalenia, że skarżąca uzyskała z mocy prawa status nauczycielki mianowanej. Sąd Wojewódzki słusznie zatem uwzględnił rewizję strony pozwanej, podkreślając, że skarżąca nie wykazała w szczególności trzyletniego okresu nieprzerwanej pracy pedagogicznej. Wyrok Sądu Rejonowego był oparty nie tyle na obowiązujących normach prawnych, ile na bliżej nie określonych zasadach słuszności, co zresztą zauważono w kasacji, pisząc w jej uzasadnieniu, że Sąd ten - w

przeciwieństwie do Sądu Wojewódzkiego - "nie podszedł formalistycznie do sprawy powódki...".

Z wyżej wskazanych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC orzekł jak w sentencji.

=====