

**Wyrok z dnia 5 września 1997 r.  
I PKN 226/97**

**Pojęcie "organizacja pracy nauczyciela", której potrzeby mogą uzasadnić zatrudnienie na czas określony (art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela) należy odnieść do zasad funkcjonowania szkoły (liczba klas, rodzaj przedmiotów, liczba godzin lekcyjnych, liczba etatów, czas nauczania poszczególnych przedmiotów, zmienowość pracy szkoły), a nie do wykształcenia czy umiejętności nauczyciela.**

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Roman Kuczyński (sprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 5 września 1997 r. sprawy z powództwa Bogusławy O. przeciwko Państwowej Szkole Muzycznej I Stopnia [...] w K. o ustalenie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 12 lutego 1997 r. [...]

1. z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił apelację pozwanej Państwowej Szkoły Muzycznej I stopnia [...] w K. od wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa Nowej Huty (Sądu Pracy) z dnia 18 listopada 1996 r. [...];

2. z a s ą d z i ł od pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł (sześćdziesiąt) tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym i kasacyjnym.

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

Wyrokiem z dnia 18 listopada 1996 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie uwzględnił powództwo Bogusławy O. o ustalenie, iż pomiędzy nią a pozwaną Państwową Szkołą Muzyczną I stopnia [...] w K. nawiązana została w dniu 1 września 1994 r. umowa o pracę na czas nie określony. Sąd I instancji ustalił, że powódka ukończyła Państwowe Liceum Muzyczne z uprawnieniami do nauczania rytmiki i umuzykalnienia w szkołach muzycznych I stopnia, złożyła eksternistyczny egzamin w klasie fortepianu, nabywając uprawnienia do prowadzenia zajęć z fortepianu głównego i obowiązkowego, nadto ukończyła Akademię Muzyczną - Wydział Wychowania Muzycznego, przez co uzyskała wykształcenie pedagogiczne uprawniające do nauczania przedmiotów teoretycznych. Badając arkusze organizacyjne pozwanej Sąd doszedł do przekonania, że powódka posiada odpowiednie kwalifikacje do nauczania w pozwanej Szkole, że występowały znaczne ilości godzin nadliczbowych, co powodowało dodatkowe zatrudnienie innych nauczycieli, w tym emerytów. Powódka zatem, która zatrudniona była w latach 1991-1994 na kolejne umowy o pracę na czas określony (na ogół na rok szkolny) - powinna być zatrudniona na czas nie określony zgodnie z art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (ówcześnie opublikowanej w Dz. U. Nr 3, poz. 19 ze zm., aktualnie tekst jednolity: Dz. U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357) w brzmieniu obowiązującym przed nowelizacją ustawą z dnia 14 czerwca 1996 r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 87, poz. 396), tj. przed dniem 7 sierpnia 1996 r., z którym znowelizowany przepis wszedł w życie. Sąd

Rejonowy powołał się także na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 1994 r. (I PZP 28/94, OSNAPiUS 1994 nr 10 poz. 160) według której zatrudnienie nauczyciela spełniającego warunki z art. 10 ust. 2-4 Karty Nauczyciela 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.

Wskutek apelacji pozwanej Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z dnia 12 lutego 1997 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego, oddalając powództwo. Sąd Wojewódzki nie przeprowadził żadnego postępowania dowodowego, dokonał natomiast odmiennej wykładni pojęcia "organizacja nauczania" i uznał, że szkoła muzyczna posiada określoną specyfikę, polegającą między innymi na konieczności doskonalenia i promowania uzdolnień dzieci, "oszlifowania" ich talentu, co uzasadnia dobór nauczycieli o najwyższych kwalifikacjach i w tym celu uzasadnione było zatrudnianie powódki na czas określony, bowiem umożliwiało to w stosownym momencie zrezygnowanie z jej pracy i zatrudnienie innego nauczyciela o wyższych kwalifikacjach. Należało także, zdaniem Sądu Wojewódzkiego, uwzględnić oczekiwania rodziców uczniów, bowiem ponoszą oni w znacznej mierze koszty utrzymania placówki, co daje im moralne prawo decydowania o doborze muzycznych opiekunów ich dzieci. Zdaniem Sądu II instancji te okoliczności uzasadniały przyjęcie, że organizacja nauczania w pozwanej Szkole pozwalała na zatrudnienie powódki na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony.

Kasacja powódki od powyższego wyroku zarzucała naruszenie prawa materialnego - art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela - przez błędne przyjęcie, że zatrudnianie powódki na czas określony było uzasadnione organizacją nauczania oraz naruszenie przepisów postępowania - art. 382 KP przez zmianę oceny materiału dowodowego dokonanej przez Sąd I instancji bez ponowienia dowodu z zeznań świadków bądź przeprowadzenia dalszych dowodów, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, rzutując na ocenę przydatności powódki do pracy.

Kasacja domagała się zmiany zaskarżonego wyroku w razie uznania, że zachodzi jedynie naruszenie prawa materialnego, ewentualnie uchylenia tego wyroku i przekazania sprawy Sądowi I instancji w przypadku uznania, że wystąpiło naruszenie przepisów postępowania.

W odpowiedzi na kasację pozwana wniosła o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Trafny jest zarzut kasacji naruszenia przez zaskarżony wyrok przepisu art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3, poz. 19 ze zm.). Przepis ten statuuje daleko idącą ochronę trwałości stosunku pracy nauczyciela stanowiąc, że zatrudnienie nauczyciela na czas określony może nastąpić jedynie wtedy, gdy taka potrzeba wynika z organizacji nauczania lub gdy chodzi o zastępstwo nieobecnego nauczyciela. W motywach uchwały Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 1994 r., I PZP 28/94 (OSNAPiUS 1994 nr 10 poz.160), zawarte jest stwierdzenie, że "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 (...) 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 związku z art. 98 ust. 1 Karty Nauczyciela powoduje zastosowanie odpowiednich przepisów prawa pracy". Niniejszy skład Sądu Najwyższego podziela stanowisko zajęte w powołanej uchwale. Nie można natomiast podzielić argumentacji Sądu Wojewódzkiego odnoszącej się do "organizacji nauczania". Pojęcie użyte w art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela należy odnosić do zasad funkcjonowania szkoły a nie do przymiotów charakteryzujących zatrudnianych nauczycieli. Tak więc w pojęciu tym będzie się mieścić np. liczba klas, rodzaj przedmiotów, liczba godzin lekcyjnych, liczba etatów, okres nauczania poszczególnych przedmiotów, zmienność pracy szkoły - nie zaś kwalifikacje zawodowe kandydata do pracy, a w szczególności możliwość doboru nauczyciela o pożądanych właściwościach przy spełnieniu przez niego wymogów formalnych. Nie ulega wątpliwości, że powódka te wymogi formalne spełniała, natomiast okoliczność, że można było ją zastąpić pracownikiem lepszym nie może być utożsamiana z pojęciem "organizacji nauczania". Należy przy tym zwrócić uwagę, że pojęcie to nie może być rozumiane opacznie, jako tzw. względy lub "wymogi" organizacyjne itp., gdyż sformułowanie ustawy jest jednoznaczne. Natomiast możliwość zastąpienia dobrego pracownika lepszym może być realizowana w formie konkursów lub eliminacji i nie powinna być identyfikowana z "organizacją nauczania". Wbrew bowiem oczywistej intencji ustawodawcy zatrudnienie nauczyciela na czas określony tylko w tym celu, aby przy nadarzającej się okazji zamienić go na innego, ("lepszego"), mogłoby trwać permanentnie i w razie trudności z pozyskaniem tego "lepszego" prowadzić do ewidentnej destabilizacji jego zatrudnienia i sytuacji życiowej. Także i z tego punktu widzenia trudno uznać stosowaną przez pozwaną metodę doboru kadr za odpowiadającą pojęciu "organizacji nauczania".

Chybiona jest argumentacja Sądu Wojewódzkiego, że postępowanie pozwanej jest uzasadnione specyfiką szkoły i udziałem rodziców w jej finansowaniu. Karta Nauczyciela jest aktem prawnym najszerzej regulującym prawa i obowiązki nauczycieli i dotyczy także szkół artystycznych, co oznacza, że ustawodawca miał na względzie ich specyfikę, a zatem nie można przyjąć, że stosowanie art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela może być w szkole muzycznej interpretowane odmiennie niż to wynika ze sformułowania ustawowego. Jakkolwiek pozwana, jako placówka państwowa, powinna przede wszystkim bazować na środkach finansowych przekazywanych przez Państwo, to z faktu niedostatku tych środków i pomocy materialnej rodziców uczniów nie można wyprowadzać wniosku, że rodzice mają prawo decydowania o doborze nauczycieli. Tego rodzaju poczynania mogą być uzasadnione w szkole prywatnej. Do oczekiwań rodziców należy też podchodzić z ostrożnością, bowiem subiektywny stosunek do własnych dzieci i ich uzdolnień może prowadzić do nieuzasadnionego obiektywnie niezadowolenia z każdego pedagoga, który w ich rozumieniu nie spełnia oczekiwań ("nie jest dobry dla ich dziecka"). Oczywiście do kierownictwa szkoły należy dobór najlepszych kadr pedagogicznych i powinien on uwzględniać głównie obiektywne kryteria merytoryczne, a nie kierowania się sugestiami czy nawet kaprysami rodziców tylko dlatego, że łożą oni na utrzymanie szkoły. Przeczy to bowiem idei państwowej placówki oświatowej, w której wszyscy uczniowie powinni mieć równe szanse, niezależnie od sytuacji materialnej rodziców. Praktyka wymiany nauczycieli na życzenie rodziców finansujących szkołę państwową może bowiem prowadzić do sytuacji, w których preferowane będą dzieci rodziców bardziej zamożnych.

Z motywów zaskarżonego kasacją wyroku wynika, że Sąd II instancji rozprawiał się z zarzutami wobec powódki w kontekście art. 45 KP. Argumentacja pozwanej dotycząca chęci zastąpienia powódki - pracownika o kwalifikacjach "ledwie wystarczających" - "pracownikiem doskonałym" byłaby przekonująca w razie dokonania jej wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony. Jest ona jednak niedopuszczalna przy powstrzymaniu się od zatrudnienia jej na czas nie określony, tym więcej że okres 9 lat, w którym powódka związana była ze szkołą umowami o pracę na czas określony, uznać należy za w pełni wystarczający do zatrudnienia nauczyciela o optymalnych kwalifikacjach formalnych i rzeczywistych umiejętnościach. Jeżeli zaś takiego nie znaleziono uznać należy, że powódka powinna być zatrudniona na czas nie określony.

Nie dopatrując się zatem w materiale dowodowym zgromadzonym przez Sąd I instancji i w trafnie przez ten Sąd ustalonym stanie faktycznym żadnych dowodów na to, aby w pozwanej szkole utrzymywała się potrzeba zatrudnienia powódki na czas określony wynikająca z organizacji nauczania, o jakiej mowa w art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela, Sąd Najwyższy na zasadzie art. 393<sup>15</sup> KPC orzekł jak w sentencji.

=====