

**Wyrok z dnia 9 lutego 2000 r.**

**I PKN 517/99**

**Zatrudnienie nauczyciela na podstawie umowy o pracę zamiast mianowania wymaganego przez art. 10 ust. 2a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.), jako mniej korzystne dla nauczyciela oznacza, że ten przepis stanowi podstawę roszczenia o ustalenie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy z mianowania.**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 9 lutego 2000 r. sprawy z powództwa Ewy O. przeciwko Gminnemu Przedszkolu w O. o ustalenie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z dnia 28 kwietnia 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

W imieniu Gminnego Przedszkola w O. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z dnia 28 kwietnia 1999 r. [...], którym Sąd ten – zmieniając wyrok Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w Częstochowie z dnia 14 września 1998 r. [...] – ustalił, że stosunek pracy między powódką Ewą O. a pozwanym Gminnym Przedszkolem w O. nawiązał się z dniem 1 października 1996 r. na podstawie mianowania.

Sąd Pracy oddalił powództwo Ewy O. o ustalenie, że stosunek pracy między stronami nawiązał się na podstawie mianowania. Powódka skutkiem aktu z dnia 10 czerwca 1992 r. została nauczycielem mianowanym. Miało to miejsce w czasie jej zatrudnienia w Przedszkolu [...] w C., w którym pracowała do 31 sierpnia 1992 r. W okresie od 1 września 1992 r. do 31 sierpnia 1993 r. pracowała w Miejskim Przedsz-

kolu [...] „A” w C. W pozwanym Przedszkolu powódka podjęła pracę w dniu 1 października 1996 r. po przerwie w zatrudnieniu w placówkach oświatowych trwającej od 1 września 1993 r. Strona pozwana zatrudniła ją na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 października 1996 r. do 31 grudnia 1996 r. W dniu 18 grudnia 1996 r. powódka złożyła podanie o przedłużenie umowy o pracę od 31 grudnia 1996 r. do końca roku szkolnego 1996/1997, na co strona pozwana wyraziła zgodę. Zdaniem Sądu Pracy art. 10 ust. 2a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst : Dz.U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.) nie stwarza bezwzględnego, automatycznego „nawiązania umowy o pracę na podstawie mianowania w przypadku nauczyciela uprzednio mianowanego, którego przerwa w zatrudnieniu wynosiła mniej niż 5 lat, a warunkiem takim jest spełnienie wymogów wskazanych w ust. 2 pkt 1 – 6 powyższego przepisu.” W niniejszej sprawie istotne było spełnienie warunku stawianego przez art. 10 ust. 1 pkt 6 Karty Nauczyciela, gdyż spełnienie przez powódkę pozostałych warunków nie było kwestionowane.

Jeżeli idzie o ten warunek, tj. możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nie określony, to Sąd Pracy przyjął, że jego spełnienie zależy, z jednej strony, od możliwości pracodawcy, a z drugiej, zależy też od woli pracownika, który może nie być zainteresowany zawarciem umowy o pracę na czas nie określony. Zdaniem tego Sądu powódka zawierając w dniu 27 września 1996 r. umowę o pracę na czas określony, a następnie wnosząc o jej przedłużenie do końca roku szkolnego 1996/1997, w sposób wyraźny przejawiała swoją wolę nawiązania umowy o pracę na czas określony. Tym samym nie mogło dojść do nawiązania stosunku pracy z mianowania. Niezależnie od tego strona pozwana nie miała możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć na czas nie określony, gdyż liczba dzieci w przedszkolu jest zmienna i wymaga dostosowania stanu zatrudnienia do potrzeb zależnych od liczby dzieci, co powoduje zwiększenie zatrudnienia ale tylko w poszczególnych okresach, a więc tylko na czas określony.

Uwzględniając apelację powódki Sąd drugiej instancji w szczególności stwierdził, że okolicznością bezsporną w sprawie jest, iż powódka w 1992 r. uzyskała mianowanie w czasie zatrudnienia w przedszkolu [...] w C. oraz, że z dniem 1 października podjęła zatrudnienie w pozwanym Gminnym Przedszkolu w O. po przerwie w pracy w szkolnictwie trwającej od 1 września 1993 r. do 1 października 1996 r., tj. nie przekraczającej 5 lat. Zgodnie z art. 10 ust. 2a Karty Nauczyciela stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się przez mianowanie również w wypadku ponownego za-

trudnienia nauczyciela mianowanego, jeżeli spełnia on wymagania, o których mowa w ust. 2 pkt 1-6, a przerwa w pracy nie przekracza 5 lat. Przepis ten nakłada więc obowiązek nawiązania z nauczycielem uprzednio mianowanym nowego stosunku pracy również na podstawie mianowania, jeżeli przerwa w pracy w szkole nie przekraczała 5 lat, a jednocześnie spełnione zostały także przesłanki wskazane w art. 10 ust. 2 pkt 1 - 6 Karty Nauczyciela. Spełnienie przez powódkę warunków wskazanych w art. 10 ust. 2 pkt 1 - 5 Karty Nauczyciela nie było kwestionowane, a spór sprowadzał się do tego, czy został spełniony warunek wskazany w pkt 6, tj. czy istniała możliwość zatrudnienia powódki w pozwanym przedszkolu w pełnym wymiarze zajęć na czas nie określony.

Według Sądu drugiej instancji nie można zgodzić się z ustaleniami Sądu Pracy, iż strona pozwana ze względu na zmienną ilość dzieci w Przedszkolu takiej możliwości nie miała. Wręcz odwrotnie, zarówno z planów organizacyjnych Gminnego Przedszkola w O. na rok szkolny 1996/1997 i 1997/98, jak i z zeznań Danuty T. (dyrektora pozwanego Przedszkola) wynika, że w dacie zawarcia z powódką umowy o pracę w pozwanym Przedszkolu istniała możliwość zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Istniał bowiem wakat jednego pełnego etatu nauczycielskiego, obejmujący pełny wymiar zajęć, tj. 25 godzin tygodniowo. W ciągu roku szkolnego ilość dzieci w Przedszkolu nie uległa zmniejszeniu, a nawet w roku szkolnym 1997/98 ich liczba wydatnie się zwiększyła, co spowodowało konieczność powiększenia zatrudnienia o trzy kolejne etaty nauczycielskie. Danuta T. słuchana w charakterze strony przyznała, że zarówno w dacie zawarcia z powódką umowy o pracę, jak też i w dacie gdy doszło do jej przedłużenia, miała możliwość zatrudnienia powódki na czas nieokreślony w pełnym wymiarze zajęć. Stąd też stosownie do art. 10 ust. 2a Karty Nauczyciela, z chwilą zatrudnienia powódki przez stronę pozwaną doszło do nawiązania między stronami stosunku pracy na podstawie mianowania. „Wbrew stanowisku Sądu Rejonowego wola stron nie ma tutaj istotnego znaczenia i nie może sprzeciwiać się ustawie oraz niweczyć skutek wynikający z art. 10 ust. 2”A” Karty Nauczyciela, jakim jest obowiązek nawiązania przez pracodawcę nowego stosunku pracy z nauczycielem uprzednio mianowanym także na podstawie mianowania w razie, jeśli spełnione zostaną wszystkie wymogi wskazane w tym przepisie”. Sąd pominął przy tym, że - jak wynika z zeznań obydwu stron - powódka podpisała umowę o pracę na czas określony dlatego, że bardzo zależało jej na podjęciu zatrudnienia, a tylko na takich warunkach strona pozwana zgodziła się ją zatrudnić.

Powódka wskazała także, że podanie o przedłużenie jej umowy o pracę do końca roku szkolnego 1996/97 złożyła na polecenie przełożonej. „W takiej sytuacji trudno przywiązywać zbyt dużą wagę do woli powódki, trudno bowiem przyjąć, iż to powódka była zainteresowana zatrudnieniem jej u pozwanej tylko na czas określony.”

W kasacji zarzucono zaskarżonemu nią wyrokowi naruszenie „przepisów prawa procesowego mające istotny wpływ na wynik sprawy (art. 393 „1” pkt 2 KPC) w szczególności niewyjaśnienie wpływu zmian organizacyjnych w przedszkolu Gminy O. na zwiększenie u pozwanej etatów i ilości przyjętych dzieci”. Zarzut dotyczy także naruszenia art. 10 ust. 2 pkt 6, art. 10 ust. 2a, art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela oraz art. 11 KP „przez przyjęcie, że uprzednia zgoda powódki nie była niezbędną przesłanką zatrudnienia jej na podstawie mianowania, a ponadto iż wola stron nie ma istotnego znaczenia przy nawiązywaniu stosunku pracy”, a także art. 18 KP oraz art. 58 KC (w związku z art. 300 KP) „przez uznanie, że nie korzysta z ochrony prawnej umowa o pracę zawarta na czas określony – mimo jej zgodności z wolą stron, obowiązującymi przepisami i zasadami współżycia społecznego.”

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw i w następstwie tego nie została uwzględniona. Swoboda woli, a zwłaszcza „zgoda” pracownika, ma w sferze prawa pracy do pewnego stopnia ograniczone znaczenie. Zgoda ta często jest bowiem wynikiem przymusu ekonomicznego, pod presją którego znajduje się pracownik, czy też przewagi jaką z reguły dysponuje pracodawca w toku negocjacji (rokowań). Świadectwem tego jest między innymi regulacja zawarta w art. 18 KP, z której wynika, że zgoda pracownika na gorsze warunki pracy lub płacy niż wynika to z przepisów prawa pracy jest nieskuteczna, gdyż w miejsce postanowień umowy o pracę (innego aktu, na podstawie którego powstaje stosunek pracy), które są mniej korzystne dla pracownika, stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Idzie w tym wypadku o ochronę interesów pracownika nieraz wbrew formalnie wyrażonej przez niego woli, gdyż często jest ona efektem przymusowej sytuacji w jakiej się on znajduje. Taki też ochronny sens w pewnym zakresie mają uregulowania zawarte w art. 10 ust. 2a, a także w art. 10 ust. 3, 4 i 5 Karty Nauczyciela. Sąd Najwyższy w niniejszym składzie podziela przy tym stanowisko wyrażone w uchwale składu siedmiu sędziów tego Sądu z dnia 27 maja 1993 r., I PZP 14/93 (OSNCP 1993 r. nr 11, poz.

189), w myśl którego zawarcie w nowej szkole z nauczycielem umowy o pracę, bez względu na jej rodzaj, mimo że w poprzedniej szkole uzyskał on mianowanie z mocy prawa, oznacza nawiązanie z nim stosunku pracy z mianowania, chyba że zachodzą okoliczności, w których przewidziane jest zawarcie z nauczycielem umowy o pracę. Z art. 10 ust. 2a Karty Nauczyciela wynika, że stosunek pracy z nauczycielem „nawiązuje” się przez mianowanie w wypadku ponownego zatrudnienia nauczyciela mianowanego (jeżeli spełnia wymagania z art. 10 ust. 2 pkt 1-6 Karty Nauczyciela, a przerwa w pracy w szkole nie przekraczała 5 lat). Wynika stąd, iż istnieje w tym wypadku powinność – jeżeli strony zamierzają nawiązać stosunek pracy – nawiązania go w formie aktu mianowania, a w istocie poddania go regulacjom prawnym przewidzianym dla stosunków pracy z nominacji. Należy uznać, że ustawodawca w sposób ogólny zakłada, iż mianowanie jest korzystniejsze dla nauczyciela niż umowa o pracę i w ten sposób przesądza w sposób generalny (w sensie braku takiej potrzeby) kwestię dotyczącą badania poszczególnych przypadków nawiązywania z nauczycielami stosunków pracy w aspekcie ich korzystności, (jeżeli powstają one na podstawie aktu mianowania, a nie umowy o pracę). Ścisłe biorąc art. 18 KP określa jedynie relacje między postanowieniami umów o pracę i innych aktów, na których podstawie powstają stosunki pracy, a przepisami prawa pracy. Może i powinien być on jednak rozumiany szerzej, a mianowicie zawartą w nim regułę korzystności należy odnosić także do wyboru podstawy nawiązania stosunku pracy, w tym znaczeniu, że jeżeli wbrew przepisom zastosowana została podstawa korzystniejsza dla pracownika, to uważać ją należy za wiążącą, natomiast gdy jest ona dla niego mniej korzystna, to należy przyjmować, iż do nawiązania stosunku pracy doszło na podstawie wskazanej w przepisach prawa pracy. W tym ostatnim przypadku oznacza to, że zgodnie z art. 18 § 2 KP odpowiednie przepisy prawa pracy zastępują postanowienie określające podstawę nawiązania stosunku pracy, a to prowadzi do wniosku, że stosunek pracy nawiązuje się na podstawie wskazanej w przepisie prawa, a nie w dokonanej przez strony czynności oraz, że nie ma także uzasadnienia, by uważać, iż z mocy art. 58 § 1 KC (w związku z art. 300 KP) czynność ta jest nieważna. W przypadku powódki podstawa nawiązania z nią stosunku pracy wskazana została w art. 10 ust. 2a Karty Nauczyciela, przy czym ustawodawca niejako z góry przesądził kwestię jej korzystności w relacji do innej podstawy (umowy o pracę). O tyle też w tym zakresie nie ma zastosowania art. 18 KP. Natomiast zastosowanie ma zawarta w nim reguła, że w miejsce określonych postanowień czynności prawnej (w tym określenia samego jej

„statusu”, nazwy, rodzaju, czy charakteru) należy stosować odpowiednie przepisy prawa pracy, co w przypadku powódki oznacza, iż nawiązany przez nią stosunek pracy jest stosunkiem z mianowania a nie z umowy o pracę. W przeciwnym razie należałoby uważać, że umowa o pracę zawarta z powódką jako sprzeczna z ustawą (art. 10 ust. 2a i art. 10 ust. 4 zdanie drugie Karty Nauczyciela) jest nieważna z mocy art. 58 § 1 KC w związku z art. 300 KP. Wskazać tu należy, że w myśl art. 10 ust. 4 zdanie drugie Karty Nauczyciela nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem na czas określony może nastąpić wyłącznie w wypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela. Przepis ten nie miałby żadnego waloru normatywnego, gdyby przyjąć pogląd wypowiediany w kasacji, w myśl którego strony – jeżeli taka jest ich wola – mogą zawsze nawiązać z nauczycielem umowę o pracę na czas określony. Stanowisko takie nie może zostać zaakceptowane, gdyż oznaczałoby ono negowanie mocy obowiązującej przepisów Karty Nauczyciela, czy też traktowanie zawartej w niej regulacji materialnoprawnej jako unormowań „instrukcyjnych”. W uzasadnieniu kasacji zawarta jest także sugestia, że zawarcie z powódką umowy o pracę w miejsce zatrudnienia jej na podstawie mianowania leżało w jej interesie; było dla niej korzystniejsze, bo z mianowaniem łączą się dla pracownika różnego rodzaju ciężary i ograniczenia (obok tego zawarto w nim twierdzenie – sformułowane w pierwszej kolejności – że art. 18 KP oraz art. 58 KC w związku z art. 300 KP przesądzą o ochronie prawnej każdej umowy – a więc, jak należy wnosić, także mniej korzystnej dla pracownika – jeżeli była ona zawarta zgodnie z obowiązującymi przepisami i zasadami współżycia społecznego). Nie jest to pogląd trafny. Ocena korzystności z art. 18 KP – pomijając już to, że ustawodawca w Karcie Nauczyciela niejako w sposób generalny ją przesądził, przewidując w określonych przypadkach powinność zatrudnienia nauczyciela na podstawie mianowania – musi mieć bowiem charakter globalny (całościowy) i zobiektywizowany, choć jednocześnie musi być dokonywana ex ante i w sposób zindywidualizowany. W świetle ustalonego przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stanu faktycznego sprawy nic zaś nie wskazuje na to, by przy uwzględnieniu tych kryteriów zawarcie z powódką umowy o pracę na czas określony w miejsce zatrudnienia jej na podstawie mianowania mogło być oceniane jako dla niej korzystniejsze.

Kasacyjny zarzut „naruszenia przepisów prawa procesowego” pozostaje w związku z twierdzeniem zawartym w uzasadnieniu skargi, że „Sąd drugiej instancji naruszył swym wyrokiem również przepisy postępowania (art. 393 „1” pkt 2 KPC)

przez błędne uznanie, iż nie wymaga dowodu jako fakt powszechnie znany – zmiana organizacyjna w przedszkolach gminnych (art. 228 § 1 KPC) wynikająca z uchwały [...] Zarządu Gminy w O. z dnia 19.05.1997 r., załączona w kserokopii do niniejszego pisma”. Zarzut ten jest chybiony, gdyż Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - co wynika z uzasadnienia jego wyroku – nie stosował art. 228 § 1 KPC, a w każdym razie nie traktował jako faktu powszechnie znanego zmian wynikających z uchwały [...], bo w ogóle do tej uchwały się nie odwoływał. Przyjął jedynie, że z planów organizacyjnych Gminnego Przedszkola w O. na rok szkolny 1996/97 i 1997/98 oraz z zeznań dyrektorki pozwanego Przedszkola wynika, że istniała możliwość zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć na czas nie określony, czego wymaga art. 10 ust. 2a w związku z art. 10 ust. 2 pkt 6 Karty Nauczyciela. Ponieważ w kasacji poza art. 228 § 1 KPC nie wskazano innych przepisów postępowania w charakterze podstaw kasacyjnych to oznacza to, iż dla Sądu Najwyższego miarodajne są ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Sąd Najwyższy zgodnie z art. 393<sup>11</sup> KPC rozpoznaje sprawę w granicach kasacji, a te wyznaczone są zwłaszcza przez jej podstawy (sposób ich ujęcia w kasacji) oraz ich uzasadnienie. Z ustaleń Sądu drugiej instancji wynika zaś w szczególności, że istniała możliwość zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć na czas nie określony oraz, że nie była ona zainteresowana w jakiś szczególny sposób w tym, by zawarto z nią umowę na czas określony, a także – w sposób pośredni – że zawarcie tej umowy nie było dla niej korzystniejsze niż nawiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania. W świetle tych ustaleń nie ma podstaw do kwestionowania wyroku wydanego przez Sąd drugiej instancji. W ich świetle bezpodstawny jest zwłaszcza zarzut naruszenia art. 10 ust. 2 pkt 6 i art. 10 ust. 2a Karty Nauczyciela, zgodnie z tymi przepisami powódka powinna bowiem zostać zatrudniona w pozwanym Przedszkolu na podstawie mianowania. Zarzut naruszenia art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela nie został w kasacji uzasadniony, podobnie jak i – w istocie – zarzut naruszenia art. 11 KP. Nietrafny jest także zarzut naruszenia art. 18 KP oraz art. 58 KC w związku z art. 300 KP, gdyż oparty jest on na błędnym rozumieniu tych przepisów. Zatrudnienie nauczyciela na podstawie umowy o pracę, a nie na podstawie mianowania, jak tego wymaga art. 10 ust. 2a Karty Nauczyciela, jako rozstrzygnięcie mniej korzystne dla pracownika od tego co wynika z tego przepisu, oznacza, że zastosowanie ma ten przepis, stanowiąc podstawę nawiązania stosunku pracy z nauczycielem i pracowniczego roszczenia o ustalenie, iż nawiązany stosunek pracy jest stosunkiem pracy z mianowania.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>12</sup> KPC, orzekł  
jak w sentencji wyroku.

=====