

Wyrok z dnia 29 czerwca 2000 r.

I PKN 709/99

Przepis art. 25¹ KP nie ma zastosowania, jeżeli ustawa w sposób wyczerpujący wskazuje okoliczności, w których strony mogą zawrzeć umowę o pracę na czas określony (art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.).

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 29 czerwca 2000 r. sprawy z powództwa Mieczysławy M. przeciwko Szkole Podstawowej [...] w K. o ustalenie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 23 czerwca 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację i nie obciążył powódki kosztami postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

W imieniu powódki Mieczysławy M. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 23 czerwca 1999 r. [...], którym zmieniony został (i oddalone zostało jej powództwo) wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Końskich z dnia 29 kwietnia 1999 r. [...].

Sąd Pracy ustalił, że Mieczysława M. jest zatrudniona w Szkole Podstawowej [...] w K. w charakterze nauczyciela w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas nie określony z mocy prawa na skutek przekształcenia się umowy zawartej na czas określony w umowę zawartą na czas nie określony. Powódka zgodnie z art. 25¹ KP domagała się nakazania pozwanej Szkole Podstawowej [...] w K. zmiany umowy o pracę na czas określony na umowę zawartą na czas nie określony. Powódka jest nauczycielem mianowanym z wykształceniem kierunkowym - nauczanie początkowe. W pozwanej Szkole rozpoczęła pracę 1 września 1992 r.; zawarto z nią wtedy

umowę o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 1993 roku. Następne umowy o pracę, a było ich łącznie dwanaście, również były zawierane na czas określony. Po czerwcu 1996 r. pozwana zawarła z powódką pięć kolejnych umów o pracę na czas określony. Ostatnia umowa o pracę została zawarta 1 września 1998 r. na okres do dnia 31 sierpnia 1999 r. Powódka była zatrudniona w pozwanej Szkole na podstawie art. 10 pkt 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.). Przepis ten dopuszcza możliwość nawiązania stosunku pracy z nauczycielem na czas określony w wypadku powstania potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela. Ponieważ Karta Nauczyciela nie zawiera unormowania odpowiadającego art. 25¹ KP, Sąd Pracy przyjął, że w tym zakresie należy zastosować przepisy Kodeksu pracy, tj. właśnie ten przepis.

Uwzględniając apelację strony pozwanej Sąd drugiej instancji stwierdził, że przepisy Kodeksu pracy „na gruncie prawa pracy są przepisami ogólnymi określającymi minimum praw i obowiązków pracodawców i pracowników”. Zgodnie z dyspozycją art. 5 KP, jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy Kodeksu pracy stosuje się w zakresie nie uregulowanym tymi przepisami. Do tych szczególnych przepisów należą między innymi przepisy Karty Nauczyciela. W myśl art. 10 ust. 1 tej Karty stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się na podstawie mianowania lub umowy o pracę. Zgodnie z 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. W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd Pracy prawidłowo ustalił, że strona pozwana zawierała z powódką umowy o pracę na czas określony z przyczyn uzasadnionych warunkami organizacji nauczania, jak również ze względu na konieczność zastępowania nieobecnych nauczycieli, a zatem zgodnie z wymaganiami art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela. Stosownie do art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nie uregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Według Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przepis art. 25¹ KP nie ma zastosowania w sytuacji, gdy kilka następujących po sobie umów o pracę na czas określony zawarto z nauczycielem z przyczyn, o których mowa w art. 10 ust. 4 zdanie drugie Karty Nauczyciela. Przepis ten w sposób wyczerpujący określa w jakich sytuacjach możliwe jest zawieranie z nauczycielem umów o pracę na czas określony.

Ustawodawca wskazał wyraźnie dwie przesłanki uzasadniające nawiązanie z nauczycielem tego rodzaju umowy, podkreślając, iż wyłącznie w tych okolicznościach możliwe jest zawarcie umowy na czas określony. Jednocześnie z art. 10 ust. 4 zdanie pierwsze Karty Nauczyciela wynika, że stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nie określony nawiązywany jest z nauczycielem posiadającym wymagane kwalifikacje i rozpoczynającym pracę w szkole. Innych sytuacji przewidujących możliwość zawierania z nauczycielami umów na czas nie określony Karta Nauczyciela nie wprowadza. Ze względu na szczególne przesłanki warunkujące dopuszczalność nawiązywania z nauczycielami stosunku pracy na podstawie umów o pracę na czas określony niedopuszczalne byłoby przyjęcie, że trzecia z kolei umowa na czas określony, po spełnieniu warunków z art. 25¹ KP, przekształca się z mocy prawa w umowę na czas nie określony. Odmienne stanowisko podważałoby wyjątkowy i szczególny charakter umów o pracę zawieranych z nauczycielami na czas określony, jak również nie odpowiadałoby wykładni gramatycznej i celowościowej art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela.

W skardze kasacyjnej podniesiono zarzut, że wyrok Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych narusza art. 5 KP, art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela, a także art. 10 ust. 4 tej Karty „przez przyjęcie, że Karta Nauczyciela jako unormowanie szczególne z zasady, wyłącza zastosowanie wobec nauczyciela Kodeksu pracy nawet w zakresie objętym hipotezą i dyspozycją art. 25¹ Kodeksu pracy i wyciągnięcie wniosku o nieograniczonej w czasie możliwości nawiązywania z nauczycielem stosunku pracy tylko na podstawie umowy o pracę na czas określony”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw i skutkiem tego nie została uwzględniona. Nie zarzuca się w niej, że do zawarcia kolejnych umów o pracę na czas określony dochodziło z naruszeniem wymagań przewidzianych w art. 10 ust. 4 zdanie drugie Karty Nauczyciela, a to oznacza, iż kasacja kwestionuje jedynie sposób rozumienia tego przepisu w związku z art. 91 c ust. 1 tej Karty oraz art. 5 i 25¹ KP. Jednakże jej zastrzeżenia w tym zakresie nie są uzasadnione. W związku z tą kwestią Sąd Najwyższy w niniejszym składzie w pełni podziela pogląd i argumentację jakie znalazły się w wyroku tego Sądu z dnia 2 września 1999 r., I PKN 235/99. Regulacja Karty Nauczyciela zawierania umów o pracę na czas określony ma charakter

wyczerpujący (pełny), brak tym samym podstaw do tego, by poprzez jej art. 91 c stosować przepisy Kodeksu pracy, a w szczególności jego art. 25¹. Przepis art. 25¹ KP wprowadził fikcję prawną, według której zawarcie w warunkach w nim określonych trzeciej umowy terminowej powoduje jej przekształcenie w umowę o pracę na czas nie określony. Konstrukcja taka nie jest wszakże potrzebna w wypadku umów zawieranych na podstawie Karty Nauczyciela. Jeżeli już pierwsza z zawieranych umów nie odpowiada wymaganiom przewidzianym w art. 10 ust. 4 Karty, to oznacza to, iż dochodzi do zawarcia umowy na czas nie określony. W uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 1993 r., I PZP 28/93 (OSNCP 1993 r. z. 11, poz. 189) stwierdzono, że zawarcie umowy o pracę na czas określony, mimo że 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. Skoro art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela reguluje zawieranie umów na czas określony i to z podanym wyżej skutkiem, to należy uznać, że kwestia ta jest uregulowana w tej ustawie i brak jest podstaw do stosowania przepisów Kodeksu pracy w tym zakresie, a zwłaszcza art. 25¹ KP. Przepis art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela nie wprowadza fikcji przekształcenia się umowy terminowej w umowę na czas nie określony. Jest to zrozumiałe, jeżeli zważyć, że przepis ten wprowadza przesłanki warunkujące dopuszczalność zawarcia takiej umowy, które nie są znane Kodeksowi pracy. Jeżeli są one spełnione (występuje potrzeba wynikająca z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela), to możliwe jest zawieranie kolejnych umów na czas określony, bez ograniczenia ich ilości.

Ponadto dodatkowo na podkreślenie zasługuje to, że motywem wprowadzenia unormowania zawartego w art. 25¹ KP była chęć przeciwstawienia się nieprawidłowej praktyce polegającej na zawieraniu z tym samym pracownikiem kolejnych umów na czas określony mimo braku merytorycznego uzasadnienia i z reguły w celu obejścia przepisów mających za zadanie ochronę interesów pracownika (ochronę trwałości jego stosunku pracy). Według bowiem Kodeksu pracy przyczyny, dla których strony zawierają umowę o pracę, mogą być jakiegokolwiek i nie muszą być przez nie wskazywane. Swoboda w zakresie zawierania umów o pracę na czas określony jest właśnie źródłem możliwych nadużyć i w gruncie rzeczy leży u podstaw genezy art. 25¹ KP. Groźba takich nadużyć zasadniczo zaś nie występuje w sytuacji – a tak jest w przypadku unormowania zawartego w art. 10 ust. 4 zdanie drugie Karty Nauczyciela – jeżeli w ustawie wyraźnie ustala się w jakich przypadkach strony mogą zawrzeć

umowę o pracę na czas określony i przypadki te nie budzą wątpliwości co do ich racjonalności czy też społeczno-gospodarczego uzasadnienia. Oprócz tego należy mieć także na uwadze i to, że regulacja zawarta w art. 25¹ KP stanowi odstępstwo od zasady swobody stron w układaniu ich stosunków pracy i w tym znaczeniu ma charakter odstępstwa od reguły ogólnej, w związku z czym nie może być wykładana w sposób ekstensywny. Warto wreszcie zwrócić uwagę, że po wprowadzeniu do Kodeksu pracy art. 25¹ KP przepis art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela był nowelizowany (przez ustawę z dnia 14 czerwca 1996 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela, Dz.U. Nr 87, poz. 396, oraz przez ustawę z dnia 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 19, poz. 239), przy czym analiza dokonanych w nim zmian prowadzi do wniosku, że ustawodawca redagując go w nowy sposób nie przyjmował założenia, że do umów o pracę na czas określony zawieranych z nauczycielami należy stosować art. 25¹ KP. Dotyczy to zwłaszcza zmiany wprowadzonej przez ustawę z 18 lutego 2000 r., gdyż z literalnej wykładni znowelizowanego przez nią art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela (stanowiącego odpowiednik dawnego art. 10 ust. 4 tej Karty) wynika, że w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela istnieje powinność nawiązania stosunku pracy („stosunek pracy nawiązuje się”) na podstawie umowy o pracę na czas określony, a skoro taka powinność istnieje, to wykluczone jest przekształcenie się z mocy samego prawa kolejnej umowy na czas określony w umowę o pracę na czas nie określony na podstawie art. 25¹ KP. Inaczej bowiem trzeba by przyjąć, że z jednej strony, ustawodawca każe stronom zawierać - jeżeli decydują się na nawiązanie stosunku pracy – tylko umowę na czas określony, a z drugiej strony, kolejną umowę (trzecią) każe traktować w skutkach prawnych jako równoznaczną z umową o pracę na czas nie określony. Jeżeli więc przepis ustawy w sposób wyczerpujący wskazuje okoliczności, w których strony mogą zawrzeć umowę o pracę na czas określony, a zwłaszcza jeżeli według tego przepisu nie mogą zawrzeć innej umowy niż umowa na czas określony, to zasada z art. 25¹ KP nie ma w takim przypadku zastosowania. Wszystko to prowadzi do konkluzji, że Sąd drugiej instancji prawidłowo zinterpretował art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela, a wobec tego kasacyjny zarzut jego naruszenia (w związku z art. 5 i 25¹ KP oraz art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela) jest nieuprawniony.

Mając na względzie powyżej przedstawioną argumentację Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

