

**Wyrok z dnia 11 stycznia 2005 r.**

**I PK 159/04**

**Przepisy art. 33 i art. 41<sup>1</sup> k.p. nie mają zastosowania do rozwiązania z nauczycielem umowy o pracę na czas określony na podstawie art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 118, poz. 1112 ze zm.).**

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 stycznia 2005 r. sprawy z powództwa Marzeny R. przeciwko Przedszkolu Samorządowemu w B. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 31 marca 2004 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację;
2. zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki 120 zł (sto dwadzieścia) tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z dnia 31 marca 2004 r. [...] oddalił apelację Przedszkola Samorządowego w B. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Białymstoku z dnia 8 grudnia 2003 r. [...] przywracającego Marzenę R. do pracy w pozwanym Przedszkolu na poprzednich warunkach oraz zasądzającego na rzecz powódki, pod warunkiem podjęcia pracy, kwotę 1.550,60 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena. Marzena R. była nauczycielem mianowanym w Przedszkolu Samorządowym w B. W dniu 19 maja 2003 r. otrzymała pismo rozwiązujące z nią stosunek

pracy z dniem 31 sierpnia 2003 r. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pracodawca podał zmniejszenie zatrudnienia w grupie pracowników pedagogicznych.

W ocenie Sądu Okręgowego, wybór powódki do zwolnienia był nieuzasadniony. Do rozwiązania stosunku pracy nauczycieli, bez względu na stopień awansu zawodowego i „rodzaj umowy o pracę”, ma zastosowanie art. 20 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.). Porównując - przy zastosowaniu kryteriów wskazanych przez pracodawcę - przydatność do pracy powódki i zatrudnionej na czas określony Katarzyny W., ocena ta wypada zdecydowanie na korzyść Marzeny R. Jakość pracy obu nauczycielek była podobna, obie posiadały wyróżniającą ocenę dyrektora, jednak powódka była nauczycielem mianowanym zatrudnionym na czas nieokreślony, o długim stażu pracy (w tym 20 lat przepracowała u strony pozwanej). Katarzyna W. jest natomiast nauczycielem kontraktowym, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas określony i ma znacznie krótszy staż pracy. Wprawdzie, w przeciwieństwie do Marzeny R., ukończyła studia wyższe, ale kryterium ukończenia studiów wyższych ma „znaczenie mniejsze niż kryterium ustalone przez ustawodawcę tzn. stopień awansu zawodowego”. Ponadto, stosunek pracy z mianowania charakteryzuje się stabilizacją i wzmocnioną trwałością. Wprowadzając stopnie awansu zawodowego, ustawodawca nie zdyskwalifikował nauczycieli, którzy tytuł nauczyciela mianowanego zdobyli w oparciu o poprzednio obowiązujące przepisy. Dlatego, według Sądu, nie może być skutecznie podnoszona okoliczność, że Marzena R. uzyskała awans zawodowy - nauczyciela mianowanego w trybie art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela (Dz.U. Nr 19, poz. 239 ze zm.), a nie w drodze przechodzenia przez poszczególne stopnie awansu zawodowego, jak w przypadku Katarzyny W., odbywającej obecnie staż na nauczyciela mianowanego. Brak również podstaw, aby różnicować ocenę pracy powódki i Katarzyny W. ze względu na zastosowanie innych podstaw prawnych tej oceny, a mianowicie w odniesieniu do Marzeny R. - rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 grudnia 1991 r. w sprawie szczegółowych zasad sprawowania nadzoru pedagogicznego, wykazu stanowisk i kwalifikacji niezbędnych do ich zajmowania oraz zasad i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela (Dz.U. Nr 122, poz. 357 ze zm.), zaś w stosunku do Katarzyny W. - art. 6a ust. 4 pkt 1 Karty Nauczyciela w brzmieniu obowiązującym od 6 kwietnia 2000 r. Obie nauczycielki otrzymały ocenę wyróżniającą, a więc tożsamą

bądź bardzo zbliżoną. Sąd uznał, że nie mogła być brana pod uwagę do zwolnienia Anna Z., która korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia.

Strona pozwana zaskarżyła ten wyrok kasacją. Wskazując jako podstawy kasacji naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. - poprzez „niewyjaśnienie podstawy faktycznej i prawnej” rozstrzygnięcia, a zwłaszcza niewskazanie faktów uznanych za udowodnione, uzasadniających „celowość przywrócenia powódki do pracy” oraz przyczyn, z powodu których Sąd „odmówił wiarygodności i mocy dowodowej przedstawianym i niekwestionowanym dowodom na okoliczność braku takiej [...] celowości”, a także naruszenie prawa materialnego, a to: art. 33 k.p. i art. 41<sup>1</sup> § 2 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela - poprzez wyrażenie poglądu, że „możliwe było wypowiedzenie umowy o pracę zawartej z nauczycielem na czas określony, nie zawierającej klauzuli o możliwości wypowiedzenia, pomimo braku likwidacji pozwanego Przedszkola”; art. 39 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (jednolity tekst: Dz.U. z 1996 r. Nr 67, poz. 329 ze zm.) - poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że „sąd pracy dysponuje uprawnieniem do ingerowania w prawo dyrektora placówki oświatowej do doboru pracowników” i wskazywanie, którzy pracownicy powinni zostać zwolnieni w pierwszej kolejności w razie zmniejszenia zatrudnienia, oraz art. 45 § 1 k.p. w związku „z błędną wykładnią” art. 45 § 2 k.p. - poprzez przyjęcie, że „możliwe i celowe było przywrócenie powódki do pracy pomimo niekwestiowanego stanu trwałego zmniejszenia zatrudnienia” - jej pełnomocnik wniósł o „uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Białymstoku”. Jako okoliczności uzasadniające rozpoznanie kasacji powołał potrzebę wykładni art. 33 k.p. i art. 41<sup>1</sup> § 2 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela w związku z art. 20 ust. 1 tej Karty, a zwłaszcza wyjaśnienie „czy możliwe jest wypowiedzenie umowy o pracę zawartej z nauczycielem na czas określony, nie zawierającej klauzuli o możliwości wypowiedzenia - przy braku likwidacji placówki oświatowej zatrudniającej tego nauczyciela”; występowanie istotnego zagadnienia prawnego wyrażającego się w pytaniu, „czy jest dopuszczalne - możliwe lub celowe - przywrócenie nauczyciela do pracy u pracodawcy będącego samorządową jednostką sektora finansów publicznych w sytuacji, gdy zostało wykazane, iż doszło do trwałego zmniejszenia zatrudnienia u tego pracodawcy w tej samej grupie zawodowej”; oraz oczywiste naruszenie prawa „wskazane w granicach zaskarżenia”.

W uzasadnieniu kasacji pełnomocnik strony skarżącej podniósł, że wyrok Sądu nie odnosi się do części zarzutów apelacji, zwłaszcza dotyczących niezastosowania art. 45 § 2 k.p., nie wymienia faktów wskazujących na możliwość i celowość przywrócenia powódki do pracy ani nie podaje dowodów, które „potwierdzałyby te okoliczności”. Pomimo trwałego zmniejszenia zatrudnienia u strony pozwanej i „oczywistego braku możliwości i celowości przywrócenia powódki do pracy”, Sąd nie zastosował art. 45 § 2 k.p. Jediną przyczyną wypowiedzenia powódce stosunku pracy była konieczność zmniejszenia zatrudnienia z uwagi na niż demograficzny i związaną z tym redukcję grup wychowawczych. Pomimo, że okoliczność ta znana była Sądowi, przywrócił powódkę do pracy. Zdaniem pełnomocnika strony skarżącej, Sąd, „nawet kierując się subiektywnym przekonaniem o błędach w doborze, powinien odnieść się do możliwości lub celowości przywrócenia do pracy, a zatem do przesłanek zastosowania art. 45 § 2 kodeksu pracy”. Strona pozwana nie jest w stanie zapewnić powódce możliwości faktycznego świadczenia pracy ani w tym roku szkolnym, ani - tym bardziej - w roku następnym. Marzena R. chociaż pozostaje w gotowości do świadczenia pracy, w rzeczywistości jej nie świadczy. Wskazując na konieczność zwolnienia Katarzyny W. zamiast Marzeny R., Sąd wyraził pogląd, że art. 20 Karty Nauczyciela stanowi „całościową regulację odnoszącą się do wypowiedzania stosunków pracy nauczycielom”, bez względu na rodzaj umowy o pracę. Według niego, stanowisko Sądu pozostaje w sprzeczności z art. 33 k.p. i art. 41<sup>1</sup> § 2 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela, albowiem pragmatyka nauczycielska nie reguluje kwestii rozwiązywania umów o pracę na czas określony, nie zawierających klauzuli o możliwości ich rozwiązywania. Oznacza to konieczność stosowania w tym zakresie przepisów Kodeksu pracy, które pozwalają na rozwiązanie stosunku pracy jedynie w razie całkowitej likwidacji pracodawcy. Wskazując pracownika, który powinien zostać zwolniony, Sąd „dopuścił się nieuprawnionej ingerencji w prawo dyrektora placówki oświatowej do takiego wyboru pracowników, którzy w ocenie dyrektora będą najlepiej realizowali powierzone im obowiązki”. Nie jest możliwe, aby postępowanie przed sądem wykazało rzeczywisty „obraz jakości pracy” nauczycieli. Obiektywną ocenę pracy nauczycieli stanowi bowiem długoletnia i systematyczna obserwacja. Sąd zastosował jedynie dwa kryteria - staż pracy i stopień awansu zawodowego - pomijając najważniejsze z nich, a mianowicie merytoryczną ocenę jakości pracy dokonanej przez stronę pozwaną. Pełnomocnik strony pozwanej podniósł ponadto, że umowa o pracę zawarta na czas określony bez klauzuli o możliwości jej

wcześniejszego rozwiązania, nie może zostać wypowiedziana na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Według niego, Sąd nie rozróżnił sytuacji faktycznych określonych w pkt 1 i pkt 2 ust. 1 art. 20 pragmatyki nauczycielskiej.

W odpowiedzi na kasację Marzena R. wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od strony skarżącej na jej rzecz kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W ramach podstawy zaskarżenia z art. 393<sup>1</sup> pkt 2 k.p.c. pełnomocnik strony skarżącej podniósł zarzut naruszenia art. 328 k.p.c. Przepis ten, co do zasady, nie stanowi usprawiedliwionej podstawy kasacyjnej (por. np. orzeczenia Sądu Najwyższego: z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 220/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 482; z dnia 17 lipca 1997 r., III CKN 149/97, OSP 2000 nr 4, poz. 63; z dnia 2 grudnia 1998 r., I CKN 954/98, niepublikowane; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 653/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 427; z dnia 8 lipca 1999 r., II UKN 33/99, OSNAPiUS 2000 nr 19, poz. 725). W orzecznictwie utrwalił się bowiem pogląd, że uchybienie art. 328 k.p.c. może mieć znaczenie dla wyniku sprawy tylko wyjątkowo (por. np. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 1999 r., III CKN 460/98, OSNC 2000 nr 5, poz. 100; z dnia 18 kwietnia 1997 r., I PKN 97/97, OSNAPiUS 1998 nr 4, poz. 121). Wynik sprawy - jej rozstrzygnięcie, zawsze poprzedza sporządzenie pisemnego uzasadnienia. Okoliczność, że Sąd w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie odniósł się szczegółowo do motywów orzeczenia zgodnie z żądaniem pozwu i nie podał powodów dlaczego nie orzekł o roszczeniu alternatywnym nie miała żadnego wpływu ani na wynik sprawy, ani na prawo strony skarżącej do obrony. Z uzasadnienia podstaw kasacji należy wnosić, iż motywy rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku, także te nieujawnione na piśmie, zostały znakomicie rozpoznane przez jej pełnomocnika.

Oceny zasadności zarzutów merytorycznych należy dokonać, uwzględniając stan prawny obowiązujący w dniu wypowiedzenia Marzenie R. stosunku pracy, tj. 19 maja 2003 r., przy przyjęciu, że ustalenia stanowiące faktyczną podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku, wobec ich niezakwestionowania, są prawidłowe.

Nie jest trafny zarzut naruszenia art. 39 ust. 3 pkt 1 ustawy o systemie oświaty. Sąd Najwyższy wielokrotnie wyrażał stanowisko, że prowadzenie polityki

kadrowej należy do kompetencji dyrektora szkoły (por. np. wyroki z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 420/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 784; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 652/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 426; z dnia 12 września 2000 r., I PKN 26/00, PP 2001 nr 3, s. 32). Decyzje personalne podlegają jednak „na wniosek” pracownika kontroli sądu. Skoro tak, to sąd jest uprawniony do oceny formalnej i merytorycznej poprawności czynności dokonywanych przez dyrektora w sprawach ze stosunku pracy i ewentualnej ich korekty (czy raczej korekty ich skutków) poprzez orzekanie o zgłoszonych roszczeniach. Dotyczy to także doboru nauczycieli do zwolnienia w okolicznościach przewidzianych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Dorobek judykatury dotyczący tej kwestii jest bardzo bogaty (por. np. wyroki: z dnia 7 września 1994 r., I PRN 56/94, OSNAPiUS 1995 nr 1, poz. 5; z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 399/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 541; z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 771/00, OSNAPiUS - wkł. 2002 nr 10, poz. 4). Wybór nauczyciela do zwolnienia z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela powinien być dokonany przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, niedyskryminujących, jasnych, czytelnych dla zainteresowanych. Kryteria te powinny w pierwszej kolejności dotyczyć dorobku zawodowego (staż pracy, ocena pracy, kwalifikacje formalne i faktyczne), ale mogą się one odnosić także do sytuacji osobistej nauczyciela (stan rodzinny, posiadanie innych źródeł dochodu - np. emerytury). Z materiału dowodowego sprawy wynika zresztą, że strona pozwana sformułowała takie kryteria i dokonała wedle nich oceny przydatności do dalszej pracy Marzeny R. oraz Katarzyny W.

Jeżeli wybór, jak w rozpoznawanej sprawie, jest ograniczony do jednego z dwóch nauczycieli, ocena, że ten właśnie nauczyciel, a nie drugi został wybrany do zwolnienia w sposób obiektywnie uzasadniony, z istoty rzeczy musi być dokonana przez wzajemne porównanie rozmaitych, takich samych rodzajowo cech i przymiotów każdego z nich. W przypadku, gdy ich sytuacja zawodowa i osobista są zbliżone, dyrektor szkoły podejmując decyzję powinien uwzględnić dalsze, dodatkowe okoliczności. Do takich okoliczności znaczących należy podstawa nawiązania stosunku pracy. Nie ulega wątpliwości, że stosunek pracy z mianowania bardziej stabilizuje nauczyciela w zatrudnieniu niż stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy i to jeszcze zawartej na czas określony. Ochrona trwałości stosunku pracy z mianowania jest zdecydowanie szersza. Dość powołać na dowód prawdziwości takiej tezy, skądinąd oczywistej, to że przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony nie zostały wymienione nawet przykładowo (jeżeli pominąć art. 27

ust. 2 i 3), a wypowiedzenie umowy na czas określony, jeżeli jest dopuszczalne, w ogóle nie wymaga uzasadnienia, podczas gdy przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania zostały skatalogowane, a katalog ten ma charakter enumeratywny (art. 23).

Nie ma przeto racji pełnomocnik strony skarżącej kiedy twierdzi, że Sąd wskazał Katarzynę W. jako nauczycielkę, która powinna być zwolniona. Nie wskazał. Uznał tylko, że w sytuacji, gdy w okolicznościach określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela zachodzi konieczność rozwiązania stosunku pracy z jedną z dwóch nauczycielek o niemal identycznych kwalifikacjach (znacznie, bo pięciokrotnie dłuższy staż pracy rekompensuje niższe kwalifikacje formalne Marzeny R.), o wyborze do zwolnienia powinna decydować podstawa zatrudnienia. Sąd Najwyższy w orzekającym składzie podziela pogląd, że podstawa nawiązania stosunku pracy stanowi usprawiedliwione kryterium doboru do zwolnienia, a gdy pozostałe kryteria nie pozwalają na jednoznaczną ocenę przydatności do dalszej pracy, nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę powinien być wybrany do zwolnienia przed nauczycielem mianowanym (por. wyrok z dnia 14 grudnia 2000 r., I PKN 138/00, OSNAPiUS 2002 nr 16, poz. 374).

Nie jest trafny zarzut naruszenia art. 45 k.p. w związku z art. 91c Karty przez zastosowanie jego § 1 i niezastosowanie § 2. Marzena R. wносиła o przywrócenie jej do pracy u strony skarżącej. Sąd orzeka - co do zasady - zgodnie z żądaniem pracownika. Zasądzenie roszczenia alternatywnego stanowi fakultatywny wyjątek. W szczególności orzeczenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy nie może osłabiać zagwarantowanej przepisami prawa wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy. Nie może też prowadzić do legitymizacji zachowań aksjologicznie nagannych (czy choćby tylko nieprzekonywających), lub do osiągnięcia przez pracodawcę zamierzonego celu okrężną drogą. Brak wolnego etatu, nawet „u pracodawcy będącego samorządową jednostką sektora finansów publicznych”, nie jest przeszkodą dla przyjęcia możliwości lub celowości przywrócenia pracownika do pracy. Nie była to sytuacja zaskakująca. Okoliczność ta była do przewidzenia dla pracodawcy w chwili dokonywania wypowiedzenia powódce stosunku pracy. Stanowiła wszak przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Musiał się on więc liczyć z tym, że Marzena R. może zostać przez sąd przywrócona do pracy. Gdyby kierować się logiką zaprezentowaną w kasacji, restytucja stosunku pracy w razie zwolnienia nauczyciela z pracy na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela byłaby instytucją martwą. A - jak wynika z praktyki -

nie jest (por. np. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 25 października 1995 r., I PZP 30/95, OSNAPiUS 1996 nr 10, poz. 139 oraz wyroki z dnia 8 maja 1997 r., I PKN 127/97, OSNAPiUS 1998 nr 5, poz. 153 i z dnia 20 czerwca 2001 r., I PKN 476/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 240).

Chybiony jest także zarzut naruszenia art. 33 k.p. i art. 41<sup>1</sup> k.p. Po pierwsze, art. 20 Karty Nauczyciela jest przepisem regulującym w sposób szczególny rozwiązywanie z nauczycielami stosunków pracy z przyczyn organizacyjnych, w tym z powodu częściowej lub całkowitej likwidacji szkoły. Normuje tę materię w całości. Przepis art. 20 Karty dotyczy rozwiązywania stosunków pracy niezależnie od podstawy ich nawiązania. Podstawa nawiązania stosunku pracy różnicuje jedynie sytuację nauczycieli w zakresie prawa do odprawy. Co warto podnieść, ustawodawca, który konsekwentnie rozróżnia umowy o pracę na czas nieokreślony oraz na czas określony i to nie tylko w fazie nawiązania stosunku pracy (art. 10), ale także jego rozwiązania (art. 27), w ust. 2 art. 20 stanowi o zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę, nie konkretyzując jej rodzaju (podobnie w art. 26). Oznacza to, że art. 20 Karty ma zastosowanie nie tylko do stosunków pracy z mianowania, ale także do wszystkich - bezterminowych i terminowych - umownych stosunków pracy. Po drugie, wysoce wątpliwy jest pogląd wyrażony w kasacji, że art. 33 k.p. ma zastosowanie do nauczycieli. Problem terminowego ich zatrudniania został uregulowany w Karcie Nauczyciela w sposób zupełny. W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego wyłączona została wprost możliwość stosowania zawartej w Kodeksie pracy regulacji w zakresie zawierania z nauczycielami umów o pracę na czas określony, a ściślej - ograniczenia dopuszczalności ich odnawiania na podstawie art. 25<sup>1</sup> k.p. (por. wyroki z dnia 23 października 1996 r., I PKN 92/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 130; z dnia 5 września 1997 r., I PKN 226/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 328). Ze względów organizacyjnych, umowy o pracę na czas określony zawiera się z nauczycielami, co do zasady, na okres roku szkolnego (art. 10 ust. 2 i 3). Co do zasady, gdyż umowę o pracę na czas określony zawiera się także w razie powstania w trakcie roku szkolnego „potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego pracownika” (art. 10 ust. 7). Ale i w tym przypadku świadczy to tylko o terminie nawiązania stosunku pracy, nie zaś o terminie jego wygaśnięcia. Uprawniona jest przeto teza, że skoro niemal we wszystkich przypadkach wypowiedzenia (z wyłączeniem szkół, w organizacji pracy których nie przewidziano ferii szkolnych, w placówkach kształcenia ustawicznego oraz szkół, w których zakończenie cyklu kształcenia nastę-



puje w trakcie roku szkolnego) bezterminowy stosunek pracy rozwiązuje się z końcem roku szkolnego, to także 31 sierpnia ustaje zatrudnienie terminowe. Inna jest więc funkcja umowy na czas określony. Nie jest nią na pewno formalna stabilizacja w zatrudnieniu. Przeciwnie. Jest to podstawa nawiązania stosunku pracy najmniej stabilizująca nauczyciela w zatrudnieniu. Zakres swobody jej wyboru jest istotnie ograniczony. Umowa na czas określony zawierana jest nie w interesie obu podmiotów stosunku pracy i nie w interesie pracownika (jeżeli pominąć okoliczność, że staż jest koniecznym etapem przyszłego awansu zawodowego), ale przede wszystkim w celu zaspokojenia potrzeb szkoły (pracodawcy). Klauzula wypowiedzenia pozostałaby w sprzeczności z celem zatrudnienia terminowego (choć jej dopuszczalności wykluczyć *a priori* nie można). Umowa o pracę na czas określony ma na gruncie przepisów Karty Nauczyciela wyraźnie charakter, jeżeli nawet nie zawsze tymczasowy, to w każdym przypadku przejściowy. Nie ma żadnych przekonujących powodów, by przenieść powszechną regulację dopuszczalności wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, z jej odmienną filozofią, założeniami i uzasadnieniem na stosunki pracy nauczycieli. Tak jak nie ma żadnych racjonalnych argumentów, by stanowiska Sądu Najwyższego zajętego w kwestii zawierania umów tego rodzaju nie należało, konsekwentnie, odnosić do ich rozwiązywania, a przynajmniej rozwiązywania z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Zastosowanie w tym przypadku art. 33 k.p. prowadziło, lub prowadzić mogło, do sytuacji karykaturalnej, w której ze względu na brak klauzuli wypowiedzenia w umowie o pracę na czas określony, zostaliby zwolnieni z pracy nauczyciele mianowani, a pozostali w zatrudnieniu nauczyciele - stażyści oraz zatrudnieni na czas zastępstwa. Tym bardziej, gdy wziąć pod uwagę, że - poza przypadkiem przewidzianym w art. 20 ust. 4 - rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych następuje z końcem roku szkolnego, a więc na ogół zbiega się w czasie z expiracją umowy na czas określony.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>12</sup> k.p.c., orzekł jak w sentencji.

=====