

Wyrok z dnia 13 września 2006 r.

II PK 4/06

**Warunki zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nie-
określony w rozumieniu art. 10 ust. 5 pkt 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. -
Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) w
brzmieniu ustalonym ustawą z dnia 15 lipca 2004 r. o zmianie ustawy - Karta
Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 179, poz. 1845)
nie występują, jeżeli z oceny konkretnej sytuacji wynika, że możliwość zapew-
nienia takiego zatrudnienia istnieje tylko w danym roku szkolnym, a szkoła nie
planuje zajęć pozwalających na to w kolejnym roku.**

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Zbigniew Myszka, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 13 wrześ-
nia 2006 r. sprawy z powództwa Katarzyny N. przeciwko Zespołowi Szkół w R. o
ustalenie stosunku pracy na podstawie mianowania, przywrócenie do pracy, na sku-
tek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpie-
czeń Społecznych w Słupsku z dnia 27 lipca 2005 r. [...]

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

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

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądań powódka domagała się w pozwie
ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie mianowania i przywrócenia do pracy
na podstawie mianowania.

Sąd Rejonowy w Słupsku w wyroku z 5 kwietnia 2005 r.: (I) ustalił, że powód-
kę łączy z pozwanym Zespołem Szkół w R. stosunek pracy na podstawie mianowa-
nia, (II) umorzył postępowanie wobec pozwanego Jacka K., (III) oddalił powództwo w
pozostałym zakresie i (IV) orzekł o kosztach procesu.

Zaskarżonym skargą kasacyjną wyrokiem z 27 lipca 2005 r. Sąd Okręgowy w Słupsku: (I) zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w pkt I w ten sposób, że powództwo oddalił, (II) orzekł o kosztach postępowania apelacyjnego.

Powódka została zatrudniona 29 sierpnia 2001 r. w Zespole Szkół w R. na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31 sierpnia 2004 r., w pełnym wymiarze zajęć, na stanowisku nauczyciela kontraktowego. Dnia 16 lipca 2004 r. uzyskała stopień nauczyciela mianowanego. Dnia 16 sierpnia 2004 r. przedłożyła pozwanemu pracodawcy zaświadczenie lekarskie, z którego wynikało, że jest w 12 tygodniu ciąży. W związku z tym 31 sierpnia 2004 r. pozwany przedłużył z powódką umowę o pracę do dnia porodu, tj. do 25 lutego 2005 r. (na podstawie art. 177 § 3 k.p.). Pismem z 16 listopada 2004 r., w związku z uzyskaniem awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, powódka zwróciła się do pozwanego Zespołu Szkół z prośbą o zatrudnienie jej jako nauczyciela mianowanego na podstawie mianowania na czas nieokreślony w pełnym wymiarze zajęć od 1 sierpnia 2004 r., wskazując, że zgodnie z dotychczasową umową zatrudniana była w pełnym wymiarze zajęć i jej zdaniem istnieją przesłanki do dalszego zatrudniania jej w dotychczasowym wymiarze. W pisemnej odpowiedzi pozwany odmówił tej prośbie, uzasadniając odmowę tym, że zgodnie z art. 10 ust. 5a Karty Nauczyciela przekształcenie umowy o pracę w stosunek pracy na podstawie mianowania następuje, gdy umowa o pracę zawarta została na czas nieokreślony, natomiast powódka zatrudniona została na czas określony do 31 sierpnia 2004 r. i następnie umowę przedłużono w związku z jej ciążą do dnia porodu (na podstawie art. 177 § 3 k.p.). Dodał, że zgodnie z projektem organizacyjnym na rok 2004/2005 nie może zatrudnić jej w pełnym wymiarze zajęć i tym samym powódka nie spełnia warunku określonego w art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela.

W roku szkolnym 2003/2004 na pensum powódki składało się nauczanie w gimnazjum: 17 godzin chemii, 6 godzin biologii, godzina wychowawcza i 2 godziny dyrektorskie. Dnia 15 kwietnia 2004 r. rada pedagogiczna pozwanego zaopiniowała projekt organizacyjny na rok szkolny 2004/2005, w którym przewidziano dla powódki zatrudnienie w niepełnym 10-godzinowym wymiarze zajęć (9 godzin biologii i 1 godzina wychowawcza). Dnia 17 sierpnia 2004 r. pozwany zwrócił się do wójta Gminy S. o przyznanie 12 godzin nauczania indywidualnego dla uczennicy klasy III gimnazjum Izabeli P. na rok szkolny 2004/2005. Wójt przyznał szkole 10 godzin nauczania indywidualnego dla tej uczennicy. Następnie pismem z 31 sierpnia 2004 r. pozwany

zwrócił się do wójta o przyznanie 12 godzin nauczania indywidualnego dla uczennicy klasy II gimnazjum Jolanty P. na ten sam rok szkolny 2004/2005. Również w tym przypadku wójt przyznał Szkole 10 godzin nauczania indywidualnego. Godziny indywidualne, zgodnie z ustaleniem Sądu Okręgowego, zostały Szkole przyznane tylko na rok szkolny 2004/2005, a pełnomocnik Szkoły wskazał, że na rok 2005/2006 nie przewidziano realizacji tego typu zajęć. Dnia 30 sierpnia 2004 r. rada pedagogiczna pozwanego zaopiniowała aneks do organizacji Zespołu Szkół w R. na rok szkolny 2004/2005, w którym przewidziano dla powódki zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć, na które składało się 11 godzin biologii, godzina wychowawcza, 2 godziny dyrektorskie i 4 godziny nauczania indywidualnego.

Sąd pierwszej instancji uznał, że do powódki nie ma zastosowania art. 10 ust. 5a pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 118, poz. 1112 ze zm.), zgodnie z którym stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przekształca się w stosunek pracy na podstawie mianowania z pierwszym dniem miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nauczyciel uzyskał stopień nauczyciela mianowanego, o ile spełnione są warunki określone w ust. 5. Według stanu na dzień wejścia w życie tego przepisu, to jest 31 sierpnia 2004 r., powódka nie była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a zatem nie spełniała wymogu pozostawania w zatrudnieniu na podstawie umowy bezterminowej. Następnie Sąd podkreślił, że nawiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania wymaga kumulatywnego spełnienia wszystkich warunków wymienionych w art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela. Bezspornie 16 lipca 2004 r. uzyskała ona stopień nauczyciela mianowanego oraz spełniała warunki wymienione w punktach 1-5 art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela. Spór sprowadza się natomiast do rozstrzygnięcia, czy pozwany pracodawca miał możliwość zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, a zatem czy spełniona była przesłanka wymieniona w punkcie 6 tego artykułu. Zdaniem Sądu, o tym, że pozwany miał możliwość zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć świadczy to, że w aneksie do organizacji szkoły na rok szkolny 2004/2005 zapewniono powódce pełne pensum. Twierdzenie pozwanego, że zapewnienie tego pensum wiązało się z koniecznością wynikającą ze stanu ciąży powódki oraz z przyznania indywidualnych godzin nauczania na rok szkolny 2004/2005, tylko potwierdza faktyczne istnienie tej możliwości. Rozważając podstawę zatrudnienia powódki Sąd Rejonowy wskazał, że z art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela wynika, iż w razie spełnienia

wskazanych w nim przesłanek, z nauczycielem „nawiązuje się” stosunek pracy na podstawie mianowania. Oznacza to powinność - jeżeli strony zamierzają nawiązać stosunek pracy - nawiązania go w formie aktu mianowania. W ten sposób ustawodawca z góry przesądził kwestię korzystności tej podstawy zatrudnienia w relacji do umowy o pracę. Zastosowanie ma zatem reguła z art. 18 k.p., że w miejsce określonych postanowień czynności prawnej należy stosować odpowiednie przepisy prawa pracy, co w przypadku powódki oznacza, iż nawiązany przez nią 1 września 2004 r. stosunek pracy jest stosunkiem z mianowania a nie z umowy o pracę. W tym stanie rzeczy należało uznać, że 1 września 2004 r. strony nawiązały stosunek pracy na podstawie mianowania. Skoro zaś od tego dnia stosunek ten trwa nieprzerwanie to żądanie powódki przywrócenia jej do pracy na podstawie mianowania okazało się nieuzasadnione.

Sąd Okręgowy, rozpoznając apelację pozwanej Szkoły, stwierdził, że uzyskanie przez nauczyciela stopnia awansu zawodowego - mianowania - nie prowadzi do automatycznej zmiany „rodzaju zawartej umowy”. To dyrektor szkoły ocenia możliwości zatrudnienia nauczyciela. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 10 września 2004 r., I PK 431/03 (Prawo Pracy 2005 nr 5, s. 35), z art. 10 ust. 5 i 6 Karty Nauczyciela nie wynika automatyczne przekształcenie stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego w ramach umowy na czas określony w inną umowę, z chwilą nadania mu stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Literalne brzmienie art. 10 ust. 5 wskazuje wprawdzie na powinność nawiązania z nauczycielem mianowanym stosunku pracy na podstawie mianowania, lecz jest to powinność warunkowa, ponieważ muszą istnieć warunki do zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze godzin, przez czas nieokreślony. Ponadto z art. 10 ust. 6 i 7 Karty Nauczyciela wynika, że nauczyciel mianowany może także zostać zatrudniony w ramach umowy na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze godzin bądź na czas określony, w razie braku warunków określonych w art. 10 ust. 5 pkt 6. Nawiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania nie jest więc jedyną podstawą zatrudnienia nauczyciela posiadającego stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. W rozpoznawanej sprawie godziny nauczania indywidualnego, które stanowiły pensum powódki po 1 września 2004 r., przydzielone zostały na dany rok szkolny, a pełnomocnik pozwanej wskazał, że na rok 2005/2006 takie godziny nie zostały przewidziane do realizacji. Nie sposób zatem podzielić stanowiska Sądu pierwszej instancji, co do istnienia warunków do zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć przez czas nieokreślony.

O spełnieniu tej przesłanki mówić by można wówczas, gdyby istniały gwarancje, że takie pensum można będzie zapewnić w dłuższym, niż jeden rok szkolny, wymiarze czasowym, co w pozwanej Szkole nie miało miejsca.

W skardze kasacyjnej powódka zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości i zarzuciła mu naruszenie prawa materialnego: (-) art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela, przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że dla spełnienia przesłanki tam określonej niezbędna jest gwarancja, że w kolejnych latach będzie można dla nauczyciela zapewnić pensum; (-) art. 10 ust. 5a tej ustawy, przez jego niezastosowanie przy rozpatrywaniu sprawy.

Powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie, że łączy ją z pozwanym Zespołem Szkół w R. stosunek pracy na czas nieokreślony na podstawie mianowania oraz o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego. Zdaniem skarżącej z przepisów Karty Nauczyciela, a zwłaszcza z jej nowelizacji ustawą z 15 lipca 2004 r. (Dz.U. Nr 179, poz. 1845), wprowadzającą nowy art. 5a, wynika dążenie ustawodawcy do zatrudniania nauczycieli mających stopień nauczyciela mianowanego na czas nieokreślony na podstawie mianowania. To, że ustawa ta nie unormowała statusu grupy nauczycieli kontraktowych zatrudnionych przed 21 października 2001 r. na podstawie umów na czas określony świadczy o istnieniu luki prawnej, którą należy usunąć w drodze wykładni celowościowej, uznając, że z dniem 31 sierpnia 2004 r. stosunek pracy powódki uległ przekształceniu w umowę o pracę na czas nieokreślony. Następnie skarżąca wywiodła, że opierając się na założeniu trafności tej wykładni, do ustalenia pozostaje, czy w przypadku powódki została spełniona przesłanka określona w art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela, ponieważ spełnienie pozostałych przesłanek jest niesporne. W tej kwestii pełnomocnik powódki wskazał, że przesłanka ta została spełniona skoro na rok szkolny 2004/2005 przydzielono powódce liczbę godzin wypełniającą pensum. Nie można bowiem uznać, że w celu stwierdzenia, iż istnieją warunki do zatrudnienia w szkole w pełnym wymiarze zajęć, pracodawca musi mieć pewność, że w następnych latach godziny w takiej liczbie również będą. Jest to niemożliwe do ustalenia, ponieważ co roku liczba godzin ulega zmianie i rok wcześniej nikt nie jest w stanie tego zaplanować. Przyjęcie takiej interpretacji byłoby niezgodne nie tylko z ustawą, lecz także z logiką i doświadczeniem życiowym.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana Szkoła wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego według

norm przepisanych. Pełnomocnik pozwanej wskazał, między innymi, że sformułowany w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela jest niesłuszny. Sąd Okręgowy prawidłowo zinterpretował ten przepis podkreślając, że o spełnieniu określonej w nim przesłanki można mówić wówczas, gdy istnieje gwarancja zapewnienia pełnego pensum w dłuższym niż 1 rok wymiarze czasowym. Taka wykładnia jest zgodna z ustawowym wymogiem istnienia perspektywy zatrudnienia nauczyciela na czas nieokreślony. Wbrew twierdzeniu skargi kasacyjnej, istnieje realna możliwość przewidzenia wielkości pensum dla poszczególnych nauczycieli. Szacunek taki jest dokonywany corocznie w każdej szkole podczas tworzenia planu pracy szkoły na rok następny. Bierze się wówczas pod uwagę takie okoliczności jak: wymagania programowe, stan zatrudnienia nauczycieli i ich kwalifikacje, przewidywaną liczbę uczniów i klas w przyszłym roku szkolnym. Na podstawie danych z ewidencji ludności dyrekcja szkoły jest w stanie z dużą dozą trafności zaplanować wielkość naboru do klas pierwszych, co pozwala przewidzieć liczbę uczniów i klas w planie pracy szkoły. Prawidłowa analiza tych czynników prowadzi do określenia zajęć z poszczególnych przedmiotów i możliwości zapewnienia pełnego pensum nauczycielom. Nauczanie indywidualne jest formą, która może wystąpić doraźnie, zaś liczba godzin tego nauczania jest wielkością zmienną. Godziny te nie mogą stanowić przesłanki pozwalającej na uznanie, że istnieją gwarancje zapewnienia nauczycielowi pełnego pensum w perspektywie czasu odpowiedniej do określenia „czas nieokreślony”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Istotą sporu jest ustalenie, czy w pozwanej Szkole istniały warunki do zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Powódka została zatrudniona jako nauczyciel kontraktowy na podstawie umowy o pracę z 29 sierpnia 2001 r. Jej zatrudnienie nastąpiło zatem na zasadach określonych w art. 10 ust. 4 pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela w brzmieniu ustalonym w ustawie z dnia 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2000 r. Nr 19, poz. 239 ze zm.). Zgodnie z tym przepisem stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym był nawiązywany na podstawie umowy o pracę zawieranej na okres umożliwiający uzyskanie stopnia nauczyciela mianowanego, nie dłużej jednak niż na okres 3 lat, z wyjątkami wskazanymi w dalszej części tego przepisu.

Okres, na który zawarta została powyższa umowa o pracę z 29 sierpnia 2001 r. upłynął 31 sierpnia 2004 r. i w tym dniu, jak wskazał Sąd Okręgowy, została ona przedłużona do dnia porodu, tj. do 25 lutego 2005 r. Do oceny skutków prawnych ustanienia umowy o pracę na stanowisku nauczyciela kontraktowego należy zatem stosować Kartę Nauczyciela w brzmieniu ustalonym ustawą z dnia 15 lipca 2004 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2004 r. Nr 179, poz. 1845), która weszła w życie 31 sierpnia 2004 r. Zgodnie z art. 10 ust. 5 tej ustawy stosunek pracy z nauczycielem mianowanym i z nauczycielem dyplomowanym nawiązuje się na podstawie mianowania, jeżeli nauczyciel: 1) posiada obywatelstwo polskie, z tym że wymóg ten nie dotyczy obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej lub państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) - stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym; 2) ma pełną zdolność do czynności prawnych i korzysta z praw publicznych; 3) nie toczy się przeciwko niemu postępowanie karne lub dyscyplinarne, lub postępowanie o ubezwłasnowolnienie; 4) nie był karany za przestępstwo popełnione umyślnie; 5) posiada kwalifikacje wymagane do zajmowania danego stanowiska; 6) istnieją warunki do jego zatrudnienia w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Z kolei według ust. 5a tego artykułu: stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przekształca się w stosunek pracy na podstawie mianowania z pierwszym dniem miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym: 1) nauczyciel uzyskał stopień nauczyciela mianowanego, o ile spełnione są warunki określone w ust. 5; 2) w przypadku nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego w czasie trwania umowy o pracę zostały spełnione warunki, o których mowa w ust. 5. Regulacja ta została utrzymana w późniejszych nowelizacjach Karty Nauczyciela. Według art. 10 ust. 5b przekształcenie podstawy prawnej stosunku pracy, o którym mowa w ust. 5a, potwierdza na piśmie dyrektor szkoły.

Należy również zauważyć, że 21 października 2001 r., a więc już po zawarciu 29 sierpnia 2001 r. przez powódkę umowy o pracę na czas określony na stanowisku nauczyciela kontraktowego, weszła w życie kolejna nowelizacja Karty Nauczyciela, którą ustalono, że stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony (art. 10 ust. 4 w brzmieniu ustalonym ustawą z 23 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty, ustawy - Przepisy wprowadzające reformę ustroju szkolnego, ustawy - Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 111, poz. 1194 ze zm.).

W ocenie Sądu Najwyższego, w świetle powyższych przepisów, zarzuty przedstawione w skardze kasacyjnej nie są uzasadnione. W pierwszej kolejności nieuzasadnione jest twierdzenie o istnieniu luki prawnej w unormowaniach Karty Nauczyciela w brzmieniu ustalonym ustawą z 15 lipca 2004 r. Już z samego wyvodu skargi kasacyjnej wynika, że skarżąca ma na myśli tzw. lukę aksjologiczną, tj. brak pożądanego unormowania, która nie jest luką rzeczywistą. Z tego względu jej wypełnianie w drodze wykładni prawa nie jest dopuszczalne. Kwestia ta nie ma jednak większego znaczenia dla celu, do którego zmierza wywód skarżącej. W istocie rzeczy różnica w sytuacji nauczycieli kontraktowych zatrudnionych, tak jak powódka, na czas określony i nauczycieli kontraktowych, zatrudnianych od 21 października 2001 r. na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, sprowadza się do mechanizmu przekształcenia umownego stosunku pracy nauczycieli mających stopień nauczyciela mianowanego w stosunek pracy na podstawie mianowania. W odniesieniu do pierwszej z tych grup mechanizm ten opiera się na obowiązku pracodawcy (szkoły) zatrudnienia nauczyciela na podstawie mianowania z chwilą spełnienia przesłanek określonych w art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 10 września 2004 r., I PK 431/03, Prawo Pracy 2005 nr 5, s. 35). Natomiast dla drugiej z wyróżnionych grup nauczycieli wprowadzono konstrukcję przekształcania z mocy prawa umownego stosunku pracy w stosunek pracy z mianowania z pierwszym dniem miesiąca kalendarzowego, w którym nauczyciel uzyskał stopień nauczyciela mianowanego, o ile spełnione są warunki określone w ust. 5 lub - w przypadku nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego - w czasie trwania umowy o pracę zostały spełnione warunki, o których mowa w ust. 5 (art. 10 ust. 5a Karty Nauczyciela). W tym przypadku rola pracodawcy, reprezentowanego przez dyrektora szkoły, sprowadza się do potwierdzenia na piśmie faktu przekształcenia stosunku pracy (art. 10 ust. 5b). Także w tym przypadku, rozważane przekształcenie stosunku pracy następuje dopiero po spełnieniu ocennej przesłanki określonej w art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela, tj. ustaleniu, że istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony.

Wobec powyższego kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia rozpatrywanego sporu ma ustalenie, czy w pozwanej Szkole istniały warunki do zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, a zatem, czy została spełniona przesłanka powstania obowiązku zatrudnienia nauczyciela na podstawie mianowania wskazana w art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela. W ocenie Sądu Okręgowego

przesłanka ta nie została spełniona, ponieważ godziny nauczania indywidualnego zostały Szkole przyznane tylko na rok szkolny 2004/2005, a na rok 2005/2006 nie przewidziano realizacji tego typu zajęć. Ocena ta, w świetle niekwestionowanej w skardze kasacyjnej faktycznej podstawy zaskarżonego wyroku, jest uzasadniona. Należy bowiem uznać, że z natury rzeczy ocena, czy istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, w rozumieniu art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela, powinna uwzględniać dłuższą czasową perspektywę trwania takiej umowy. Z tego względu warunki te nie występują, jeżeli z oceny konkretnej sytuacji wynika, że możliwość zapewnienia takiego zatrudnienia występuje tylko w danym roku szkolnym, a szkoła nie planuje zajęć pozwalających na takie zatrudnienie w kolejnym roku.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 102 k.p.c.

=====