

Wyrok z dnia 30 stycznia 2008 r.

I PK 195/07

Świadome i niezgodne z prawem zatrudnienie kontraktowego nauczyciela języka obcego, który nie legitymuje się wymaganymi kwalifikacjami do zajmowania tego stanowiska, nie prowadzi do wygaśnięcia z mocy prawa stosunku pracy na podstawie art. 26 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.), ale umożliwia wypowiedzenie umowy o pracę zawartej wbrew zakazowi z art. 10 ust. 8 tej ustawy.

Przewodniczący SSN Krystyna Bednarczyk, Sędziowie SN: Zbigniew Myszkowski (sprawozdawca), Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 30 stycznia 2008 r. sprawy z powództwa Michaliny S. przeciwko Klimatycznej Szkole Podstawowej [...] w U. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej z dnia 8 lutego 2007 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej wyrokiem z dnia 8 lutego 2007 r. po rozpoznaniu apelacji powódki Michaliny S. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Cieszynie z dnia 8 listopada 2006 r. oddalający powództwo o przywrócenie do pracy w ten sposób, że przywrócił powódkę do pracy na dotychczasowych warunkach w Klimatycznej Szkole Podstawowej [...] w U.

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona na stanowisku nauczyciela kontraktowego języka angielskiego od dnia 1 września 2001 r., początkowo na

podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 31 sierpnia 2004 r., a następnie na podstawie umowy na czas nieokreślony od dnia 1 września 2004 r. W dniu 8 czerwca 2006 r. powódka otrzymała pismo stwierdzające wygaśnięcie jej stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2006 r. na podstawie art. 26 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 10 ust. 5 pkt 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. 2006 r. Nr 97, poz. 647 ze zm., powoływanej dalej jako Karta Nauczyciela) oraz § 11 ust. 3 i 4 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 10 września 2002 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenie szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (Dz.U. Nr 155, poz. 1288, powoływanego dalej jako rozporządzenie z dnia 10 września 2002 r.). Bezsporne było to, że powódka nie posiadała stosownych kwalifikacji do nauczania języka angielskiego w postaci świadectwa znajomości języka obcego z oceną A lub B na poziomie co najmniej podstawowym. O konieczności uzupełnienia wymaganych kwalifikacji powódka była wielokrotnie informowana. Zatrudnienie powódki w 2001 r. było prawidłowe, ponieważ obowiązek legitymowania się certyfikatem językowym z oceną A lub B, którego to warunku powódka nie spełniała, wprowadziło dopiero rozporządzenie z dnia 10 września 2002 r. Natomiast zatrudnienie powódki na czas nieokreślony w 2004 r. nastąpiło już z naruszeniem przepisów prawa. Dyrekcja nie występowała do organu sprawującego nadzór pedagogiczny o zgodę na zatrudnienie powódki, gdyż wiązałoby się to z koniecznością udowodnienia, że nie ma możliwości zatrudnienia osoby z odpowiednimi kwalifikacjami, podczas gdy szkoła takie osoby zatrudniała.

W tak ustalonych okolicznościach faktycznych Sąd Rejonowy oddalił powództwo, uznając, że art. 26 Karty Nauczyciela dotyczy wygaśnięcia stosunku pracy nauczyciela niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy, a zatem ma zastosowanie także do nauczycieli kontraktowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Zgodnie z art. 10 ust. 8 Karty Nauczyciela, nie można nawiązać stosunku pracy z nauczycielem, który nie spełnia warunków określonych w art. 5 pkt 2-5, przy czym pkt 5 odnosi się do braku wymaganych kwalifikacji osoby ubiegającej się o zatrudnienie. W ocenie Sądu pierwszej instancji, przepis ten nie odnosi się jedynie do nauczycieli mianowanych, lecz do każdego nauczyciela ubiegającego się o zatrudnienie. Naruszenie zakazu z art. 10 ust. 8 Karty Nauczyciela powoduje wygaśnięcie stosunku pracy z art. 26 ust. 1 pkt 5 tej Karty, a pozwana nie może w dalszym ciągu

zatrudniać powódki, która nie posiada wymaganych kwalifikacji zawodowych i to w sytuacji, gdy szkoła posiada oferty pracy nauczycieli z pełnymi kwalifikacjami do nauki języka angielskiego i z ofert tych aktualnie korzysta.

Sąd Okręgowy uwzględnił apelację powódki, uznając, że art. 26 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela nie ma zastosowania do powódki, która była nauczycielem kontraktowym. W ocenie Sądu Okręgowego, przepis ten odwołuje się do art. 10 ust. 5 pkt 1 - 5 Karty Nauczyciela, czyli dotyczy wyłącznie nauczycieli mianowanych i dyplomowanych. Nie można zatem stosować wykładni rozszerzającej art. 26 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela i wywodzić, że ma on zastosowanie do stosunków pracy nawiązanych ze wszystkimi nauczycielami, w tym z nauczycielami kontraktowymi. Gdyby ustawodawca dopuszczał wygaśnięcie umów o pracę nauczycieli kontraktowych na podstawie art. 26 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela, to przepis ten musiałby mieć brzmienie, że wygaśnięcie umowy o pracę następuje w przypadku stwierdzenia, iż nawiązanie stosunku pracy zostało dokonane z naruszeniem warunków określonych w art. 10 ust. 8 Karty Nauczyciela, który odnosi się do wszystkich nauczycieli. Tymczasem art. 26 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela nie odwołuje się do art. 10 ust. 8 Karty Nauczyciela, przeto art. 26 ust. 1 pkt 5 znajduje zastosowanie wyłącznie do nauczycieli mianowanych lub dyplomowanych. Za takim stanowiskiem przemawia pogląd doktryny, że „szczególnie istotne znaczenie ma pkt 5, zgodnie z którym wygaśnięcie stosunku pracy nastąpi w razie zatrudnienia nauczyciela na podstawie mianowania pomimo niespełnienia warunków zawartych w art. 10 ust. 5 pkt 1-5 Karty Nauczyciela. Przepisy obowiązujące do dnia wejścia w życie noweli Karty Nauczyciela z dnia 18 lutego 2000 r. (Dz.U. Nr 19, poz. 239 ze zm.) nie stwarzały takiej możliwości. Powodowało to sytuacje, w których za skuteczne należało uznać mianowanie dokonane z naruszeniem przepisów Karty Nauczyciela. Obecne uregulowania w tym zakresie mają za zadanie zapobieganie właśnie takim sytuacjom. Jest to istotne o tyle, o ile jednym z warunków zatrudnienia nauczyciela na podstawie mianowania jest posiadanie przez niego odpowiednich kwalifikacji. Nowela z dnia 23 sierpnia 2001 r. wyłączyła skutek w postaci wygaśnięcia stosunku pracy w razie zatrudnienia nauczyciela nieposiadającego wymaganych kwalifikacji na podstawie art. 10 ust. 9 Karty Nauczyciela". Wygaśnięcie stosunku pracy powódki, stwierdzone pismem z 5 czerwca 2006 r. było niezgodne z powołanymi w nim przepisami, dlatego Sąd przywrócił powódkę do pracy, uznając, że „nie ma potrzeby orzekania, że umowa o pracę

z powódką nie została skutecznie rozwiązana bo roszczenie o przywrócenie do pracy jest roszczeniem, który w sobie zawiera to ustalenie”.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik pozwanej Szkoły zarzucił naruszenie prawa materialnego, w szczególności art. 26 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 10 ust. 7, 8 i 9 Karty Nauczyciela, przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że art. 26 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela dotyczy wyłącznie nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania, co wynikało z pominięcia przez Sąd Okręgowy analizy zależności pomiędzy treścią tego przepisu a treścią art. 10 ust. 7, 8 i 9 tej ustawy. Jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania skarżąca wskazała na występowanie istotnych zagadnień prawnych: 1) czy art. 26 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela może stanowić podstawę wygaśnięcia stosunku pracy nauczyciela kontraktowego z mocy prawa, jeżeli nie posiada on kwalifikacji do nauczania określonych szczegółowo w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 10 września 2002 r., jeżeli nie zostały spełnione warunki przewidziane w art. 10 ust. 9 Karty Nauczyciela, 2) czy art. 10 ust. 9 ma zastosowanie do stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie art. 10 ust. 4 z naruszeniem art. 10 ust. 7 oraz art. 10 ust. 8 Karty Nauczyciela, tzn. przez zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony z nauczycielem kontraktowym nieposiadającym odpowiednich kwalifikacji, jeżeli nie zostały jednocześnie spełnione wymogi art. 10 ust. 9. Zdaniem skarżącej, Sąd drugiej instancji całkowicie pominął wykładnię językową, historyczną i celowościową art. 26 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela. Do wejścia w życie nowelizacji Karty Nauczyciela z dnia 18 lutego 2000 r. art. 26 Karty Nauczyciela dotyczył tylko nauczycieli mianowanych, co nastąpiło przez „oddzielenie szczebla awansu od sposobu zatrudnienia”. Wraz z nowelizacją wprowadzającą system awansu zawodowego nauczycieli zamiast dotychczasowego zwrotu „nauczyciel mianowany” wprowadzono pojęcie „stosunek pracy na podstawie mianowania”, obejmując tym sposobem zatrudnienia nauczycieli w stopniu nauczyciela mianowanego i nauczyciela dyplomowanego. Zastosowanie art. 26 Karty Nauczyciela rozszerzono na wszystkich nauczycieli, zastępując wcześniejszy zwrot mianowany nauczyciela wyrazem nauczyciel. W miejsce dawnego punktu 4, który posługiwał się pojęciem „mianowanie”, wprowadzono nowy, prawie identyczny co do treści pkt 5, w którym słowo „mianowanie” zamieniono na „nawiązanie stosunku pracy”, a także dodano ust. 8 do art. 10, zakazujący zatrudnianie nauczycieli niespełniających warunków, o których mowa w ust. 5 pkt 2-5. Zdaniem skarżącej, był to świadomy zabieg ustawodawcy, zmierzający do

tego, aby art. 26 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela miał zastosowanie nie tylko do nauczycieli mianowanych, ale również do pozostałych nauczycieli w zakresie, o jakim mowa w art. 10 ust. 8 tej ustawy. Gdyby cel był odmienny, ustawodawca posłużyłby się zwrotem „nawiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania”. Zmiany te wzmocniły zasadę niezatrudniania nauczycieli, którzy nie posiadają kwalifikacji wymaganych do zajmowanego stanowiska, a także pozwoliły dyrektorom szkół na stwierdzenie wygaśnięcia stosunku pracy nauczycieli nieposiadających kwalifikacji, dlatego w powszechnym obiegu ustawa ta funkcjonuje pod nazwą „ustawy czyszczącej”. Zasadę tę osłabiła dopiero nowelizacja wprowadzona ustawą z dnia 27 czerwca 2003 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 137, poz. 1304), w której dopuszczono zatrudnienie - wprawdzie w szczególnych przypadkach - nauczycieli nieposiadających wymaganych kwalifikacji, jeżeli do pracy nie zgłoszą się osoby legitymujące się odpowiednimi kwalifikacjami, a organ sprawujący nadzór pedagogiczny wyrazi zgodę na nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem bez kwalifikacji po zbadaniu, czy zostały spełnione przesłanki do zatrudnienia nauczyciela nieposiadającego kwalifikacji. Jeżeli zatem stosunek pracy został nawiązany bez spełnienia tych przesłanek, to będzie mieć zastosowanie art. 26 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela. W tej sytuacji dokonana przez Sąd Okręgowy interpretacja art. 26 Karty Nauczyciela prowadzi do absurdalnej wykładni, w myśl której stosunek pracy wygasa wyłącznie z nieposiadającym kwalifikacji nauczycielem mianowanym, podczas gdy nauczyciele kontraktowi taką sankcją nie byłiby objęci pomimo bezwzględnego zakazu zatrudniania nauczycieli bez kwalifikacji, wynikającego z art. 10 ust. 8 Karty Nauczyciela. W każdym razie przywrócenie do pracy nauczyciela, który nie legitymuje się wymaganymi kwalifikacjami zawodowymi, jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, „zważywszy prawdopodobieństwo zwolnienia w tej sytuacji osoby posiadającej kwalifikacje, przyjętej w miejsce powódki”. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy, względnie o jego zmianę „przez przywrócenie treści orzeczenia sądu I instancji”, a także o orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego za wszystkie instancje, w tym kosztów postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę powódka wniosła o odrzucenie skargi kasacyjnej jako wniesionej bez wymaganego umocowania i zasądzenie kosztów postępowania na rzecz powódki według norm przepisanych. Alternatywnie powódka domagała się

orzeczenia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania albo o jej oddaleniu, wraz z zasądzeniem kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw prawnych. Wygaśnięcie z mocy prawa stosunku pracy nauczyciela w razie stwierdzenia, że nawiązanie stosunku pracy zostało dokonane z naruszeniem warunków określonych w art. 10 ust. 1 pkt 1-5 Karty Nauczyciela ma charakter szczególny i wyjątkowy, przez co przepis ten nie podlega wykładni rozszerzającej. Wprawdzie przepis ten został sformułowany w sposób, który pozornie i *prima facie* pozwala odnosić go do wszystkich nauczycieli bez względu na podstawę prawną ich zatrudnienia, jednakże warunki określone w art. 10 ust. 5 pkt 1-5 Karty Nauczyciela odnoszą się bezpośrednio wyłącznie do przesłanek warunkujących zatrudnienie nauczyciela mianowanego lub nauczyciela dyplomowanego. Równocześnie zakaz nawiązywania stosunku pracy z nauczycielem, który nie spełnia warunków, o których mowa w art. 10 ust. 5 pkt 2-5 Karty Nauczyciela, wynika z art. 10 ust. 8 tej ustawy, tyle że jego naruszenie nie jest objęte sankcją z art. 26 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela w postaci wygaśnięcia stosunku pracy nawiązanego wbrew zakazowi z art. 10 ust. 8 tej ustawy. W tym układzie normatywnym trafne jest stanowisko Sądu drugiej instancji, że skoro sankcję z art. 26 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela stosuje się w przypadku naruszenia warunków określonych w art. 10 ust. 5 pkt 1-5 tej ustawy, odnoszących się wyłącznie do niezgodnego z prawem nawiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym, to wygaśnięcie z mocy prawa i w terminie stwierdzenia naruszenia warunków dotyczących jedynie mianowanych lub dyplomowanych nauczycieli, nie może być przenoszone w drodze wykładni rozszerzającej na nauczycieli kontraktowych zatrudnionych wbrew zakazowi z art. 10 ust. 8 Karty Nauczyciela, którego złamanie nie jest objęte sankcją z art. 26 ust. 1 pkt 5 tej ustawy. Trzeba także zwrócić uwagę na dyscyplinarny, w istocie rzeczy, aspekt i charakter wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa nauczycieli mianowanych lub dyplomowanych, których zatrudnienie zostało dokonane z naruszeniem warunków określonych w art. 10 ust. 5 pkt 1-5 Karty Nauczyciela. Wszystkie przypadki prowadzące do wygaśnięcia z mocy samego prawa stosunków pracy z takimi nauczycielami dotyczą bowiem sytuacji wykluczających *ex lege* dalsze istnienie nauczycielskiego stosunku pracy, które są

spowodowane przyczynami zależnymi i zawinionymi przez takich nauczycieli, bo następują w razie: 1) prawomocnego ukarania w postępowaniu dyscyplinarnym karą dyscyplinarną zwolnienia z pracy oraz karą dyscyplinarną zwolnienia z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczycielskim w okresie trzech lat od ukarania lub karą wydalenia z zawodu nauczycielskiego; 2) prawomocnego skazania na karę pozbawienia praw publicznych albo prawa wykonywania zawodu lub utraty pełnej zdolności do czynności prawnych; 3) prawomocnego skazania za przestępstwo popełnione umyślnie; 4) upływu trzymiesięcznego okresu odbywania kary pozbawienia wolności; czy wreszcie 5) stwierdzenia, że nawiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów albo zostało dokonane z naruszeniem warunków określonych w art. 10 ust. 5 pkt 1-5, z zastrzeżeniem art. 10 ust. 9. Tymczasem, według wiążących ustaleń w rozpoznawanej sprawie, do zatrudnienia powódki na stanowisku nauczyciela języka angielskiego na podstawie umowy na czas nieokreślony doszło z przyczyn spowodowanych (zawinionych) przez pozwanego pracodawcę, ponieważ dyrektor pozwanej szkoły świadomie zatrudnił powódkę wbrew zakazowi z art. 10 ust. 8 Karty Nauczyciela, a w szczególności bez zachowania obligatoryjnej procedury z art. 10 ust. 9 tej ustawy. Oznacza to, że również wykładnia funkcjonalna i celowościowa art. 26 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela prowadzi do wniosku, że świadome i niezgodne z prawem (art. 10 ust. 8 i art. 10 ust. 9 Karty Nauczyciela) zatrudnienie kontraktowego nauczyciela języka obcego, który nie legitymuje się wymaganymi kwalifikacjami do zajmowania takiego stanowiska, nie prowadzi do dyscyplinarnego wygaśnięcia z mocy prawa stosunku pracy w trybie art. 26 ust. 1 pkt 5 tej ustawy, ale umożliwia wypowiedzenie umowy o pracę zawartej wbrew zakazowi z art. 10 ust. 8 tej ustawy.

Sąd Najwyższy miał jednak na uwadze okoliczność, że do stwierdzenia niezgodnego z prawem „wygaśnięcia” stosunku pracy powódki doszło po złożeniu przez nią wniosku o urlop wychowawczy, co wykluczało rozwiązanie z nią stosunku pracy w trybie wypowiedzenia umowy o pracę (art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela w związku z art. 186¹ § 1 k.p.). W takim stanie sprawy pozwany pracodawca, który naruszył zakaz wypowiedzania lub rozwiązywania stosunku pracy obowiązujący w okresie od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego, nie mógł skutecznie powoływać się na sprzeczność przywrócenia powódki do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa nie tylko dlatego, że sam naruszył wobec powódki poddane analizie przepisy prawa oraz zasady współżycia społecznego, ale

także dlatego, że nie wskazał we wniesionej skardze kasacyjnej adekwatnej podstawy prawnej takiego zarzutu (art. 8 k.p.). Ponadto powódka legitymuje się kwalifikacjami magistra edukacji wczesnoszkolnej i może być z uwzględnieniem tych kwalifikacji zatrudniona w szkole podstawowej po przywróceniu do pracy w zgodzie z art. 10 ust. 8 Karty Nauczyciela.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., o kosztach postępowania kasacyjnego orzekając w zgodzie z art. 98 § 1 k.p.c.

=====