



Sygn. akt I PK 7/13

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 24 lipca 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa M. K.
przeciwko Zespołowi Szkół Nr 1 w S.
o ustalenie istnienia stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 lipca 2013 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 27 września 2012 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania
kasacyjnego Sądowi Okręgowemu w P.**

UZASADNIENIE

M. K. wystąpiła przeciwko Zespołowi szkół Nr 1 w S. o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, poczynawszy od 11 września 2006 r. oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu powódka wskazała, iż 30 czerwca 2004 r. uzyskała aktem nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela stopień nauczyciela kontraktowego, a 19 sierpnia 2009 r. uzyskała aktem nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela stopień nauczyciela mianowanego. W ocenie powódki od 11 września 2006 r. powinna być zatrudniona na czas nieokreślony od 11 września 2006 r. zgodnie z art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela. W ostatecznie sprecyzowanym stanowisku wniosła o ustalenie, że umowa zawarta od 1 września 2010 r. była umową zawartą na czas nieokreślony. Wskazała, że jej intencją od początku było nawiązanie stosunku pracy na czas nieoznaczony.

Pozwany Zespół Szkół nr 1 w S. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany wskazał, że od 2006 r. do 2011 r. w Zespole Szkół nr 1 zatrudnionych było 4 nauczycieli języka polskiego w pełnym wymiarze czasu, zaś powódka zatrudniona była niejako uzupełniająco w stosunku do nauczycieli wiodących. Powódka zatrudniana była w niepełnym wymiarze, a to czy w ogóle będzie uczyć w danym roku oraz ilość przyznanych godzin zależna była od ilości oddziałów utworzonych w danym roku w szkole. Pozwany podniósł także, że równoległe z zatrudnieniem w Zespole Szkół nr 1 powódka świadczyła pracę również w innej szkole, o czym świadczy chociażby akt nadania stopnia nauczyciela mianowanego z 19 sierpnia 2009 r. podpisany przez Wójta Gminy S. Pozwany zaprzeczył, aby powódka kiedykolwiek występowała z prośbą o zatrudnienie na czas nieokreślony.

Wyrokiem z 14 marca 2012 r. Sąd Rejonowy w P. ustalił, że powódka jest zatrudniona w Zespole Szkół Nr 1 w S. na czas nieokreślony od 1 września 2010 r.

na stanowisku nauczyciela języka polskiego. Apelację od wyroku złożył pozwany, zarzucając przede wszystkim naruszenie art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela.

Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z 27 września 2012 r. oddalił apelację. W uzasadnieniu podniesiono, że spór dotyczył oceny przesłanek do zatrudniania powódki cyklicznie na czas określony, począwszy od 11 września 2006 r. Ze stanu faktycznego wynika, że pozwana szkoła co roku od tej daty zawierała z powódką kolejne umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jednocześnie pozwana, w pewnym momencie jej zatrudnienia, powzięła wiedzę, że powódka pracowała w Szkole Podstawowej w S. Ze stanowiska strony pozwanej wynika, że powódka po uzgodnieniu z dyrekcją dodatkowych godzin w pozwanej szkole, co roku była zatrudniona jako pracownik niepełnoetatowy od 2006 r. Pozwany zawsze zatrudniał 4 nauczycieli na pełen etat i od 1 do 3 nauczycieli na niepełny etat. Związane było to z organizacją nauczania tj. pozwany dostosowywał zatrudnienie pracowników niepełnoetatowych do swoich bieżących potrzeb, w tym ilości oddziałów. W ocenie Sądu Okręgowego, argumentacja pozwanej szkoły jest logiczna. Co roku są sporządzane arkusze organizacyjne, które przygotowuje dyrektor szkoły, a zatwierdza organ prowadzący. W związku z naborem uczniów i promocją dzieci z klasy do klasy wiadomo jest co roku, jaki plan organizacyjny będzie obowiązywał. Pozwana pomija jednak okoliczność, że powódka co roku od 2007 r. jest zatrudniana stale w największej liczbie godzin spośród pracowników niepełnoetatowych i nie jest to zatrudnienie w ramach zastępstwa. Jak wynika z zeznań świadka A. T., wicedyrektora szkoły w latach 2007-2011 nauczyciele języka polskiego zatrudnieni byli w niepełnym wymiarze godzin. Wynikało to z naboru większej ilości uczniów oraz z planu nauczania. Według relacji świadka powódka przymierzała się, aby przejść do zespołu szkół nr 1 w S. na cały etat. Nie rozmawiał z nią, na jakich miałyby to być zasadach. Potwierdza to, zdaniem Sądu Okręgowego, wolę powódki co do stałego zatrudnienia w pozwanej szkole.

Na podstawie informacji dotyczącej zatrudnienia nauczycieli języka polskiego w pozwanej szkole Sąd Okręgowy ocenił, że spośród nauczycieli niepełnozatrudnionych M. K. była nauczycielem o największej liczbie godzin pracy. W roku szkolnym 2006/2007 miała ich 12 godzin, przy czym tu zatrudnienie powódki opierało się na zasadach zastępstwa nauczyciela. Natomiast od 2007 r.

ilość godzin lekcyjnych powódki kształtowała się następująco: w 2007 r. 6 godzin, zaś drugiego nauczyciela niepełnoetatowego 4 godziny, w 2008 r. 6 godzin, podczas gdy drugi nauczyciel miał zapewnione 4 godziny, trzeci nauczyciel 3 godziny, w 2009 r. M. K. miała 11,95 godzin, drugi nauczyciel 3,16 godzin, trzeci 3,58 godzin, w roku 2010 r. powódka miała 11 godzin, drugi nauczyciel 4 godziny, trzeci nauczyciel 3 godziny. Dopiero w 2011 r. zabrakło godzin dla powódki, ponieważ szkoła zatrudniła 6 nauczycieli pełnoetatowych, w tym wicedyrektor objął 9 godzin nauczania języka polskiego. Nie wiadomo jednak, który z nauczycieli został zatrudniony na pełen etat, prócz etatu wicedyrektora, skoro stale zatrudniano 3 nauczycieli etatowych.

Niesporne jest, że M. K. nie była zatrudniona na zastępstwo, począwszy od 2007 r. Strona pozwana nie udowodniła drugiej przesłanki zatrudnienia powódki naczas określony. Powódka co roku pracowała w pozwanej szkole i zawsze znajdowało się dla niej zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin. Pozwany dostosowywał nadto plan lekcji do planu wynikającego z nauczania powódki w Szkole w S.

Potrzeba natury organizacyjnej została uzasadniona w sposób pozostający w sprzeczności z ustaleniami poczynionymi w Sądzie I Instancji, ponieważ pozwany uważa, że także w przypadku nauczyciela mianowanego może decydować co roku, czy znajdą się godziny dla tego nauczyciela w planie nauczania. Tymczasem w przypadku braku warunków do zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, stosunek pracy z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze, z zastrzeżeniem ust. 7 (art. 10 ust. 6). Stosownie do art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela 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. Na podstawie art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela w przypadku braku warunków do zatrudnienia nauczyciela, o

których mowa w ust. 5 pkt 6, a więc w pełnym wymiarze czasu pracy, stosunek pracy z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze, z zastrzeżeniem ust. 7.

Wyjątek dopuszczający zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony uregulowany został w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Jest to możliwe tylko, gdy zachodzi potrzeba zastępstwa nieobecnego nauczyciela lub potrzeba wynikająca z organizacji nauczania. Przepis ten należy wyklądać ściśle. Zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dopuszczalne tylko, gdy staje się konieczne w świetle wynikających z tego przepisu przesłanek. Taka wyjątkowa podstawa zatrudnienia nie może być zależna od uznania pracodawcy. Byłoby to sprzeczne z gwarancyjnym charakterem norm prawnych regulujących stosunek prawny nauczyciela mianowanego.

Ustawa Karta Nauczyciela w sposób bezwzględnie obowiązujący reguluje stosunek pracy z nauczycielem mianowanym. Zasadą jest zatrudnienie na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Gdyby to nie było możliwe, w dalszej kolejności regulacja prawna nakazuje zatrudnienie takiego nauczyciela na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze godzin. Zatrudnienie na czas określony jest możliwe tylko, gdy zachodzi potrzeba zastępstwa nieobecnego nauczyciela lub potrzeba wynikająca z organizacji nauczania.

W przypadku powódki od mianowania, tj. od 1 września 2009 r. zachodziła podstawa do zatrudnienia jej w pozwanej szkole na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze godzin. Natomiast powódka żądała takiego ustalenia od 1 września 2010 r.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył pozwany w całości skargą kasacyjną. Zarzucono naruszenie art. 10 ust. 7 ustawy Karta Nauczyciela i przyjęcie, że konieczność zatrudnienia nauczyciela mianowanego w danym roku szkolnym, przy jednoczesnym braku pewności odnośnie możliwości zatrudnienia go w następnym roku szkolnym nie stanowi określonej w tym przepisie potrzeby wynikającej z organizacji nauczania. Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano na wystąpienie w sprawie istotnego zagadnienia

prawnego, związanego „ze stosowaniem przepisu art. 10 ust. 7 ustawy Karta Nauczyciela, zgodnie z którym w przypadku potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego, z osobą rozpoczynającą pracę w szkole, z nauczycielem kontraktowym lub z nauczycielami, o których mowa w ust. 5, stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony. Potrzebne jest bowiem rozstrzygnięcie, czy konieczność zatrudnienia nauczyciela w danym roku szkolnym na niepełny etat przy jednoczesnym braku pewności odnośnie możliwości zatrudnienia go w następnym roku nie stanowi określonej w art. 10 ust. 7 KN potrzeby wynikającej z organizacji nauczania. Należy ponadto rozstrzygnąć, czy przesłanka ta może być zastosowana zarówno wobec nauczycieli kontraktowych, jak i mianowanych”.

Wniesiono o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w P. z 27 września 2012 r., przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się mieć uzasadnione podstawy.

Powódka zatrudniona w pozwanym Zespole Szkół uzyskała w dniu 30 czerwca 2004 r. stopień nauczyciela kontraktowego, a w dniu 19 sierpnia 2009 r. stopień nauczyciela mianowanego. Jak wiadomo stopnie awansu zawodowego nie łączą się bezpośrednio z podstawą nawiązania stosunku pracy i jego wymiarem. Sąd drugiej instancji uznał, że żądanie powódki w postaci ustalenia nawiązania od 1 września 2010 r. umowy na czas nieokreślony jest zasadne w świetle całokształtu okoliczności sprawy.

Nie ulega wątpliwości, że z przepisów art. 10 ust. 5, 5a i 6 Karty Nauczyciela nie wynika automatycznie przekształcenie stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2004 r., I PK 431/03, Prawo Pracy 2005/5/35).

Zasadnicze znaczenie ma dla rozstrzygnięcia sprawy ocena okoliczności faktycznych w aspekcie wyjątku od zasady, o którym stanowi przepis art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Przepis ten dopuszcza możliwość zatrudnienia nauczyciela kontraktowego i mianowanego na podstawie umowy na czas określony, jeżeli zaistnieje potrzeba wynikająca z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela. Powódka zawierała z pozwanym 5 kolejnych umów na czas określony, w tym 3 jako nauczyciel kontraktowy i 2 jako nauczyciel mianowany. Sąd pierwszej instancji przyjął, że w latach 2006 – 2010 nie istniała potrzeba organizacyjna zatrudniania powódki na czas nieokreślony. Sąd ten uznał więc, że umowy z lat 2006 – 2009 były zawierane zgodnie z przepisami Karty Nauczyciela, a zatrudniona w innej szkole powódka nie wyrażała woli i gotowości wykonywania zatrudnienia w pełnym wymiarze na czas nieokreślony. Jednak w przypadku ostatniej umowy z 2010 r. Sąd Rejonowy uznał, iż właściwym sposobem nawiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym powinna być, stosownie do art. 10 ust. 6 Karty, umowa o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze zajęć.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne i przyjął je za własne.

Należy w tym miejscu zauważyć, że Sądy obu instancji przyjęły, że umowy z lat 2007-2008 nie naruszały ustawy, a to ze względu na potrzeby organizacji nauczania. Te same okoliczności występowały w przypadku umów z 2009 r. i 2010 r.

W tej sytuacji konieczne było rozważenie, czy z okoliczności faktycznych, które nie uległy zasadniczej zmianie, wynika zaistnienie potrzeby dotyczącej organizacji nauczania. Jak podniesiono w skardze kasacyjnej przepis art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela ma zastosowanie także do nauczycieli mianowanych. Tak więc należy ustalić, czy brak możliwości zatrudnienia pełnoetatowego oraz brak pewności zatrudnienia nauczyciela mianowanego w następnym roku szkolnym stanowi potrzebę organizacyjną wynikającą z organizacji nauczania, o której stanowi przepis art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela.

Sąd Okręgowy rozważył częściowo problem zatrudnienia nauczyciela mianowanego. Jednak co do zasadniczego problemu ograniczył się do stwierdzenia, że zatrudnienie na czas określony jest możliwe na zasadzie wyjątku,

a żądanie powódki jest zasadne w świetle całokształtu okoliczności sprawy. Brak jednoznacznego i jasnego odniesienia się do problemu „potrzeb wynikających z organizacji nauczania” mogło więc zostać uznane za naruszające przepis art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. W szczególności Sąd Okręgowy powinien odpowiedzieć na pytanie dlaczego w latach wcześniejszych, oprócz roku 2006 kiedy to zawarcie umowy wynikało z potrzeby zastępstwa, zachodziły przesłanki stosowania art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, a w roku 2009 i 2010 – czyli od mianowania już nie.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.