



Sygn. akt I PK 241/14

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lipca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa B. G.
przeciwko Gminnemu Przedszkolu Publicznemu w O.
o ustalenie stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 lipca 2015 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G.
z dnia 13 marca 2014 r.,

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. zasądza od B. G. na rzecz Gminnego Przedszkola
Publicznego w O. kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu
kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 9 sierpnia 2013 r. Sąd Rejonowy w T. oddalił powództwo B. G. przeciwko Gminnemu Przedszkolu Publicznemu w O. o ustalenie, że umowa o pracę zawarta przez strony w dniu 1 września 2009 r., na podstawie której powódka zatrudniona była na stanowisku dyplomowanego nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy, była umową o pracę na czas nieokreślony.

W sprawie tej ustalono, że pozwane Przedszkole Publiczne w O. jest placówką dwuoddziałową, co roku przyjmuje 50 dzieci. Do 2009 r. było w nim zatrudnionych, łącznie z dyrektorem, trzech nauczycieli dyplomowanych. Ilość nauczycieli była wystarczająca. W związku z zamiarem korzystania z urlopu zdrowotnego przez nauczycielkę J. C., zaproponowano powódce zastępstwo za nieobecnego nauczyciela w roku szkolnym 2009/2010, na co powódka wyraziła zgodę. Strony zawarły umowę o pracę na czas określony, jednak powódka miała świadomość, że jest to umowa na zastępstwo. Umowa ta została wykazana w aneksie do arkusza organizacyjnego Przedszkola na rok szkolny 2009/2010 jako umowa na czas określony za nauczycielkę, której udzielono rocznego urlopu zdrowotnego (w miejsce planowanego wakatu).

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że przed zatrudnieniem powódki wszyscy nauczyciele, oprócz pracy w ramach pensum, pracowali w godzinach ponadwymiarowych (łącznie 12,5 godziny), związanych z funkcjonowaniem Przedszkola. Nauczycielki dyplomowane prowadziły zajęcia dydaktyczne w swoich grupach w godzinach od 8.00 do 13.00, realizując program nauczania (tzw. „godziny wypracowane”). Ponieważ dzieci mogły przebywać w placówce w godzinach od 6.30 do 16.00, należało zapewnić im w tym czasie opiekę i nadzór. Z tego względu praca w godzinach od 6.30 do 8.00 oraz od 13.00 do 16.00 (tzw. „godziny niewypracowane”) była „ponadwymiarowa i niepewna”, gdyż nie zawsze było wiadomo, ile dzieci będzie przebywało w Przedszkolu w tych godzinach. Z tego względu były one traktowane jako godziny ponadwymiarowe, którymi dzieliły się nauczycielki i dyrektor. Organ prowadzący wyraził zgodę na przydzielenie tych godzin powódce i zatrudnienie jej na 1/2 etatu. W sierpniu 2010 r. powódka została zatrudniona w roku szkolnym 2010/2011 na podstawie umowy o pracę na czas określony z uwagi na potrzeby wynikające z organizacji pracy Przedszkola -

niepewność przydzielonych powódce godzin oraz stan niepewności co do dzieci 6-letnich, które na wniosek rodziców mogły w roku szkolnym 2010/2011 rozpocząć naukę w szkole. Chociaż w maju 2010 r. rodzice zapisywali dzieci 6-letnie do Przedszkola, to do sierpnia 2010 r. nie było wiadomo, ile dzieci zostanie, a ile na wniosek rodziców będzie przeniesione do szkoły z początkiem września 2010 r. Gdyby dzieci 6-letnie odeszły z Przedszkola, nauczycielce tej grupy należałoby zwiększyć pensum o 3 godziny do wymiaru 25 godzin, co można byłoby uzupełnić jedynie z 12,5 godzin przyznanych powódce, a to oznaczałoby ich zmniejszenie do wymiaru poniżej 1/2 etatu. W sierpniu 2010 r. żadne z rodziców nie zdecydowało się na przeniesienie swojego dziecka do szkoły. W Przedszkolu utworzono grupę 6-latków liczącą około 15 dzieci. Powódka podjęła pracę na 1/2 etatu, nie miała przypisanej grupy dzieci, nie była wychowawczynią żadnej z grup, a jedynie prowadziła 2-3 godziny zajęć tygodniowo, aby realizować program. Podobna sytuacja miała miejsce w roku szkolnym 2011/2012, w którym dodatkowo - w związku z podwyższeniem opłaty za każdą dodatkową godzinę pobytu dziecka w Przedszkolu - wystąpiła kwestia podwyższenia odpłatności z kwoty 40 zł miesięcznie za całonocny pobyt do kwoty 180 zł. Nie wpłynęło to jednak na zmianę godzin funkcjonowania placówki i wymiaru czasu pracy powódki. W roku szkolnym 2011/2012 powódka została zatrudniona na czas określony z uwagi na niepewną sytuację co do ilości dzieci.

Sąd Rejonowy ustalił również, że w związku z korzystaniem przez nauczycielkę J. C. z urlopu zdrowotnego w roku szkolnym 2012/2013, powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze na podstawie umowy na zastępstwo nieobecnej nauczycielki, a przypadające jej dotychczas 12,5 godzin rozdzielono pomiędzy nauczycieli jako godziny ponadwymiarowe. Z dniem 1 lutego 2013 r. J. C. powróciła z urlopu zdrowotnego, a umowa o pracę z powódką wygasła. Powódka była informowana o ograniczonych możliwościach jej zatrudnienia z uwagi na brak godzin i grupy dzieci, stanie niepewności związanym z możliwością przejścia dzieci 6-letnich do szkoły oraz możliwością zmiany godzin funkcjonowania przedszkola w związku z wprowadzoną odpłatnością za dodatkowe godziny, a nadto o długoterminowych planach (2013/2014) organu prowadzącego utworzenia zespołu szkolno-przedszkolnego, co wprowadzało stan niepewności odnośnie do

funkcjonowania Przedszkola i możliwości zatrudnienia w nim w przyszłości. Na rok szkolny 2013/2014 do Przedszkola zapisano 36 dzieci, z których utworzono dwie grupy, żaden z rodziców nie zadeklarował pobytu dziecka w placówce od godz. 6.30, w związku z czym miało ono funkcjonować w godzinach od 7.00 do 16.00, a ponadto dodatkowo jedną godzinę (religii) przydzielono katechecie, co spowodowało zmniejszenie się ilości godzin „niewypracowanych”. W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że w spornych latach szkolnych nie było możliwości zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. To, że w 2009 r. strony podpisały umowę o pracę na czas określony a nie na zastępstwo, nie ma znaczenia, gdyż z okoliczności sprawy wynika, że była to umowa na zastępstwo i powódkę zatrudniono na rok w miejsce planowanego wakatu po nauczycielce korzystającej z urlopu zdrowotnego. Z kolei w roku szkolnym 2010/2011, po powrocie J. C. z urlopu zdrowotnego, powódka mogła zostać zatrudniona jedynie na 1/2 etatu, który stanowiły godziny ponadwymiarowe przypadające dotychczas do podziału między nauczycieli. Dotychczasowy stan zatrudnienia w Przedszkolu był wystarczający, a w kolejnych latach powstało zagrożenie, że przeniesienie 6-latków do szkoły spowoduje konieczność wyrównania pensum nauczyciela prowadzącego tę grupę do wymiaru 25 godzin kosztem godzin przypadających powódce, co z kolei spowoduje obniżenie ilości przypisanych jej godzin poniżej połowy ich wymiaru. Niebezpieczeństwo to istniało również w roku szkolnym 2011/2012, a dodatkowo - z uwagi na podwyższenie opłat - część rodziców skróciła pobyt dzieci w placówce. Wreszcie w roku szkolnym 2012/13 zawarto z powódką umowę na zastępstwo, która wygasła po powrocie J. C. z urlopu zdrowotnego. W tej sytuacji nie zaistniały warunki do zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze godzin na czas nieokreślony (art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela).

Wyrokiem z dnia 13 marca 2014 r. Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki od powyższego wyroku, dzieląc ustalenia faktyczne i ocenę prawną Sądu pierwszej instancji.

Powołując się na treść art. 10 ust. 5 pkt 6, ust. 6 i 7 Karty Nauczyciela, Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że umowa o pracę na czas określony, na podstawie której powódka została zatrudniona w pozwanym Przedszkolu od 1

września 2009 r., była w rzeczywistości umową na zastępstwo za nieobecnego nauczyciela. Umowa ta została zawarta do 31 sierpnia 2010 r., ponieważ od początku było wiadome, że J. C. zamierza wykorzystać urlop zdrowotny w całości. Zresztą z protokołu z narady organizacyjnej Rady Pedagogicznej z dnia 31 sierpnia 2009 r., w której powódka uczestniczyła jako protokolant, jednoznacznie wynika, że miała ona prowadzić grupę przedszkolaków w zastępstwie za J. C., co znajduje również potwierdzenie w aneksie do projektu arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2009/2010. W pozwany Przedszkolu nie utworzono zatem nowego wakat w związku z potrzebami organizacyjnymi, ale wakat ten powstał w związku z zamiarem skorzystania z rocznego urlopu zdrowotnego przez jedną z nauczycielek. W konsekwencji nie doszło do naruszenia art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., gdyż - bez względu na dosłowne brzmienie umowy z dnia 1 września 2009 r. - w rzeczywistości zamiarem stron umowy oraz jej celem było zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy na zastępstwo za nieobecną nauczycielkę. Nie byłoby możliwe zatrudnienie powódki, i to w pełnym wymiarze czasu pracy, gdyby J. C. nie skorzystała z urlopu zdrowotnego. Zachodziła zatem jedna z przesłanek przewidzianych w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, uzasadniająca zatrudnienie powódki na czas określony. Brak jest w tej sytuacji podstaw do uznania, że umowa o pracę z dnia 1 września 2009 r. w rzeczywistości była umową o pracę na czas nieokreślony oraz że od tego czasu powódka pozostaje w zatrudnieniu w pozwany Przedszkolu na podstawie takiej umowy.

W ocenie Sądu odwoławczego, również w następnych latach szkolnych brak było możliwości zatrudnienia powódki na czas nieokreślony. Godziny przydzielone jej w latach szkolnych 2010/2011 oraz 2011/2012 były niepewne, a ich ilość była ściśle związana z organizacją Przedszkola i w każdym roku mogła ulec zmianie, o czym powódka była informowana. Ruchomość przydzielonych powódce godzin potwierdza okoliczność, że znaczne podwyższenie opłat za pobyt dziecka w przedszkolu w dodatkowych godzinach w roku szkolnym 2011/2012 przyczyniło się do skrócenia czasu pobytu dzieci w Przedszkolu, a w roku szkolnym 2013/2014 faktycznie doszło do zmniejszenia ilości godzin pedagogicznych z tego powodu. Powyższe okoliczności dotyczą organizacji nauczania i organizacji działalności Przedszkola, a tym samym mogły uzasadniać zatrudnienie powódki na czas

określony. Dodatkową niepewność co do możliwości dalszego zatrudnienia powódki w następnych latach powodowały zmiany wprowadzane od 2009 r. w ustawie o systemie oświaty dotyczące 6-latków, skoro już w tym okresie istniała realna możliwość przeniesienia dzieci z przedszkola do szkoły na wniosek rodziców, co z kolei mogło doprowadzić do zmniejszenia ilości godzin pedagogicznych w pozwanym Przedszkolu. W konsekwencji zatrudnienie powódki na czas określony wynikało z potrzeby organizacji nauczania i działalności Przedszkola i nie było uzależnione od dowolnej decyzji pracodawcy, lecz wynikało z braku możliwości zagwarantowania powódce stałego zatrudnienia w ustalonym wymiarze czasu pracy w następnych latach.

Sąd Okręgowy wskazał, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż ocena czy istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela na czas nieokreślony powinna uwzględniać dłuższą czasową perspektywę trwania takiej umowy. Warunki te nie występują, jeżeli z oceny konkretnej sytuacji wynika, że możliwość zapewnienia takiego zatrudnienia występuje tylko w danym roku szkolnym (tak w wyroku z dnia 13 września 2006 r., II PK 4/2006, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 249). Wprawdzie pogląd ten został wyrażony na tle art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela, jednakże - zdaniem Sądu Okręgowego - znajduje również zastosowanie do art. 10 ust. 7 Karty.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego, tj.: 1) art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela w związku z art. 1 pkt 19 i art. 13a ust. 1 i 2 ustawy z dnia 19 marca 2009 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw Dz.U. Nr 56, poz. 458 ze zm., dalej jako ustawa zmieniająca), przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że wynikającą z organizacji nauczania potrzebą zatrudnienia nauczyciela na podstawie umowy o pracę na czas określony jest subiektywny „stan niepewności” pracodawcy - przyjmującego od lat taką samą liczbę dzieci i prognozującego na przyszłość przyjęcie takiej samej liczby dzieci - co do ilości dzieci 6-letnich, które mogły potencjalnie pójść w danym roku do szkoły (a faktycznie do szkoły nie poszły); 2) art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędną wykładnię oświadczeń woli stron wyrażonych w umowie o pracę z dnia 1 września 2009 r., polegającą na przyjęciu, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych i składające oświadczenia woli o zawarciu umowy

o pracę określonego rodzaju, miały zamiar zawrzeć i zawarły umowę o pracę o innej treści (umowę na zastępstwo w rozumieniu art. 25 § 1 zdanie drugie k.p.) niż tę, którą zawarły (umowę o pracę na czas określony niebędącą umową na zastępstwo w rozumieniu art. 25 § 1 zdanie drugie k.p.).

Wskazując na powyższe zarzuty skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w części oddalającej apelację oraz rozstrzygającej o kosztach postępowania i przekazanie sprawy w tym zakresie Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionych zarzutów.

W pierwszym rzędzie niezasadny jest zarzut naruszenia art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., upatrywany przez skarżącą w błędnym przyjęciu, że strony zawarły umowę na zastępstwo, o której stanowi art. 25 § 1 zdanie pierwsze k.p. Tak sformułowany zarzut nie może być uznany za skuteczny już tylko dlatego, że po pierwsze - zastosowana konstrukcja wymagałaby powiązania art. 25 § 1 k.p. z art. 91c § 1 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, a po drugie - pełna regulacja nawiązywania z nauczycielem stosunku pracy, w tym zawarcia umowy na czas określony, znajduje się w art. 10 Karty Nauczyciela, a więc brak jest podstaw, aby poprzez art. 91c stosować w tym zakresie przepisy Kodeksu pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1999 r., I PKN 235/99, OSNAPiUS 2001 nr 3, poz. 64 oraz z dnia 29 czerwca 2000 r., I PKN 709/99, OSNAPiUS 2001 nr 24, poz. 716). Skarżąca co prawda zarzuca obrazę art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, ale zupełnie w innym kontekście, a mianowicie w odniesieniu do braku zawartej w tym przepisie przesłanki potrzeby wynikającej z organizacji nauczania.

Rozważany zarzut jest niezasadny także z innych względów. Z ustaleń stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku wynika, że możliwość zatrudnienia skarżącej w roku szkolnym 2009/2010 w pełnym wymiarze zajęć powstała wyłącznie w związku z potrzebą zastępstwa nauczycielki korzystającej z urlopu

zdrowotnego, na co skarżąca wyraziła zgodę zawierając z pracodawcą umowę o pracę na czas określony i co znalazło odzwierciedlenie w aneksie do arkusza organizacyjnego pozwanego Przedszkola. Ustaleń tych skarżąca nie kwestionuje, wywodzi natomiast, że sporna umowa była umową podlegającą kwalifikacji prawnej jako umowa na czas nieokreślony wobec braku wskazania w niej ustawowych przesłanek z art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Jest to pogląd błędny. Przewidziany w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela wyjątek przewidujący możliwość zatrudnienia nauczyciela na podstawie umowy o pracę na czas określony wymaga zaistnienia jednej z dwóch określonych w tym przepisie przesłanek - potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub potrzeby zastępstwa nieobecnego nauczyciela. Przepis ten nie wymaga ani wskazania w umowie terminowej przyczyny (celu), dla której została zawarta, ani nawet wyjaśnienia przez pracodawcę przy zawieraniu takiej umowy z nauczycielem, jakie konkretnie przesłanki zadecydowały o konieczności nawiązania z nim umownego stosunku pracy na czas określony, zamiast na czas nieokreślony (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2014 r., I PK 237/13, LEX nr 1646071). Istotne jest to, aby jedna z przesłanek określonych w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela faktycznie zachodziła, gdyż w przeciwnym wypadku umowę zawartą na czas określony należy traktować jako zawartą na czas nieokreślony (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 1993 r., I PZP 14/93, OSNC 1993 nr 11, poz. 189 oraz uchwały tego Sądu z dnia 14 czerwca 1994 r., I PZP 28/94, OSNAPiUS 1994 nr 10, poz. 160 i z dnia 4 października 2013 r., I PZP 3/13, OSNP 2014 nr 2, poz. 18).

Uchodzi również uwadze skarżącej, że z niekwestionowanego przez nią stanu faktycznego sprawy wynika, iż wiedziała ona o przyczynie zawarcia umowy na czas określony w pełnym wymiarze zajęć, a po jej rozwiązaniu się z upływem roku szkolnego, na który została zawarta i powrocie nieobecnej nauczycielki z urlopu zdrowotnego, skarżąca nie domagała się dopuszczenia jej do pracy na warunkach określonych w tej umowie, ale przystała na propozycję zawarcia następnej umowy terminowej na kolejny rok szkolny i to w niepełnym wymiarze. Już tylko to stanowi o bezzasadności zarzutu obrazy art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Przy wykładni oświadczenia woli należy bowiem - poza kontekstem językowym - brać pod uwagę także okoliczności jego złożenia, czyli tzw. kontekst

sytuacyjny (art. 65 § 1 k.c.) oraz kierować się celem umowy (art. 65 § 2 k.c.). Nie jest przy tym konieczne, aby cel ten był uzgodniony przez strony, gdyż wystarczy cel zamierzony przez jedną stronę, który jest wiadomy drugiej. Ponadto dla ustalenia, jak strony rzeczywiście pojmowały oświadczenie woli w chwili jego złożenia może mieć znaczenie także ich postępowanie po złożeniu oświadczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2013 r., II PK 293/12, Monitor Prawa Pracy 2013 nr 11, s. 186-588 i powołane w nim szeroko orzecznictwo).

Niezasadny jest zarzut naruszenia art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela w związku z art. 1 pkt 19 i art. 13a ust. 1 i 2 ustawy zmieniającej. W jego ramach skarżąca prezentuje stanowisko, że obawa co do tego, czy dzieci 6-letnie rozpoczną naukę w szkole, czy pozostaną w przedszkolu, nie może stanowić przyczyny organizacyjnej zawierania z nauczycielem umów okresowych, zwłaszcza gdy faktycznie liczba dzieci w przedszkolu pozostała taka sama z uwagi na nieskorzystanie przez rodziców z możliwości objęcia dzieci 6-letnich obowiązkiem szkolnym. Ponieważ skarżąca nie kwestionuje dokonanych w sprawie ustaleń, że w latach szkolnych 2010/2011 i 2011/2012 nie było możliwości zatrudnienia jej w pełnym wymiarze zajęć, sformułowany zarzut miałby rację bytu wówczas, gdyby domagała się ustalenia, że od dnia 1 września 2010 r. łączyła ją z pozwanym Przedszkolem umowa o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze zajęć (art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela). Jednak takiego żądania skarżąca w sprawie nie zgłosiła.

Niezależnie od tego należy stwierdzić, że zastosowanie art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela w zakresie, w jakim ustanawia przesłankę potrzeby wynikającej z organizacji nauczania, jest ściśle uzależnione od konkretnych okoliczności faktycznych. W dotychczasowym orzecznictwie Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiadał się na temat sposobu, w jaki należy to pojęcie interpretować, wyjaśniając, że należy je odnosić do zasad funkcjonowania szkoły (przedszkola), a więc liczby klas (grup), rodzaju przedmiotów, liczby godzin lekcyjnych, liczby etatów, czasu nauczania poszczególnych przedmiotów, zmienności pracy szkoły, przypadków ograniczonego wymiaru godzin nauczania określonego przedmiotu w całym roku lub jego części, czy też niepewności co do czasu prowadzenia określonej działalności, liczby uczniów lub uzyskania zgody podmiotów

zewewnętrznych (por. wyroki z dnia 5 września 1997 r., I PKN 226/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 328; z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 487/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 6; z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 499/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 105). Do takich okoliczności niewątpliwie należała niepewność co do liczby dzieci 6-letnich, których rodzice skorzystają z możliwości poddania ich obowiązkowi szkolnemu w latach szkolnych 2009/2010 - 2011/2012 (art. 12 ustawy zmieniającej) oraz 2012/2013 i 2013/2014 (art. 13a tej ustawy), a nadto - co wynika z niekwestionowanych przez skarżącą ustaleń - co do zmiennej w każdym roku szkolnym liczby dzieci przebywających w placówce w dodatkowych godzinach przydzielonych skarżącej w ramach ustalonego dla niej wymiaru zajęć, a w konsekwencji co do ewentualnej konieczności ograniczenia godzin pracy Przedszkola, a w związku z tym możliwości zapewnienia skarżącej zatrudnienia. Za trafne należy uznać stanowisko Sądu drugiej instancji, że ocena, czy istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela na czas nieokreślony, choćby w niepełnym wymiarze zajęć (art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela), powinna uwzględniać dłuższą perspektywę czasową trwania takiej umowy. Warunki te nie występują, gdy z oceny konkretnej sytuacji wynika, że występowała uzasadniona niepewność co do możliwości takiego zatrudnienia w kolejnych latach szkolnych. Istnienie stanu niepewności oceniane jest na datę zatrudniania nauczyciela, a nie z perspektywy czasowej, jak zdaje się uważać skarżąca.

Z powyższy względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.