

Wyrok z dnia 19 maja 2011 r.

I PK 267/10

Podstawą nawiązania stosunku pracy z nauczycielem niebędącym uprzednio pracownikiem szkoły, w której powierzono mu na okres 5 lat szkolnych stanowisko dyrektora, jest umowa o pracę na czas określony (okres zajmowania stanowiska dyrektora szkoły).

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Małgorzata Gersdorf, Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 19 maja 2011 r. sprawy z powództwa Doroty S. przeciwko Szkole Podstawowej w L. o ustalenie zatrudnienia na podstawie mianowania na czas nieokreślony i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie z dnia 28 czerwca 2010 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Olsztynie do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Powódka Dorota S. w pozwie przeciwko Szkole Podstawowej w L. domagała się ustalenia, że jako nauczyciel mianowany była zatrudniona na czas nieokreślony, przywrócenia do pracy w charakterze nauczyciela i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Wyrokiem z dnia 1 marca 2010 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Biskupcu ustalił, że powódka jest zatrudniona w pozwanej szkole jako nauczyciel mianowany na czas nieokreślony, zasądził na jej rzecz wynagrodzenie w kwocie 9.354 zł, a dalej idące powództwo oddalił. Sąd ten ustalił, że powódka od 31 sierpnia 2000 r. posiada stopień zawodowy nauczyciela mianowanego, kwalifikacje bibliotekarskie, wykształcenie

wyższe magisterskie z przygotowaniem pedagogicznym w zakresie nauczania początkowego, ukończyła studia podyplomowe w zakresie organizacji i zarządzania oświatą, a także studia podyplomowe w zakresie filologii polskiej, mogła być zatrudniona w szkole podstawowej, gimnazjum jak i szkole ponadgimnazjalnej. Do 31 sierpnia 2004 r. pracowała w Szkole Podstawowej w C. na stanowisku nauczyciela języka polskiego. Następnie, w wyniku wygranego konkursu na stanowisko dyrektora Szkoły Podstawowej w L., wójt Gminy K. zarządzeniem [...] z dnia 23 sierpnia 2004 r. powierzył powódce stanowisko dyrektora tej szkoły na czas określony od 1 września 2004 r. do 31 sierpnia 2009 r. Zgodnie z uchwałą Rady Gminy K. [...] z dnia 23 kwietnia 2004 r. w sprawie zasad udzielania nauczycielom, którym powierzono stanowiska kierownicze w szkołach oraz placówkach oświatowo - wychowawczych Gminy K., zniżek tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, rozmiaru tych zniżek oraz zasad przyznawania zwolnienia od obowiązku realizacji tygodniowego wymiaru godzin zajęć, od dnia 1 września 2004 r. na czas pełnienia funkcji dyrektora Szkoły Podstawowej w L. obniżono powódce pensum godzin dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych do 10 godzin tygodniowo. W ramach tych godzin powódka uczyła języka polskiego i prowadziła szkolną bibliotekę. Kolejny stopień awansu zawodowego - nauczyciela dyplomowanego - nadany przez W. Kuratora Oświaty powódka otrzymała w dniu 20 grudnia 2005 r.

Po upływie pięciu lat ogłoszono nowy konkurs na stanowisko dyrektora Szkoły Podstawowej w L., do którego powódka również przystąpiła, ale którego nie wygrała. Nowym dyrektorem szkoły z dniem 1 września 2009 r. została Elżbieta M. Pismem, doręczonym powódce w dniu 31 sierpnia 2009 r., Wójt Gminy K. poinformował, że w związku z upływem okresu, na jaki powierzono jej stanowisko dyrektora Szkoły Podstawowej w L., stosunek pracy rozwiązuje się z dniem 31 sierpnia 2009 r. Tego samego dnia wręczono powódce świadectwo pracy. W dniu 1 września 2009 r. powódka stawiała się do pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 ze zm.; zwanej dalej „ustawą o systemie oświaty”) szkołą lub placówką kieruje nauczyciel mianowany lub dyplomowany, któremu powierzono stanowisko dyrektora. Na gruncie powyższego przepisu, za sporne w doktrynie i orzecznictwie uchodzi rozumienie pojęcia „powierzenie stanowiska”; z jednej strony funkcjonują poglądy, w myśl których

powierzenie stanowiska kreuje samoistnie stosunek pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lipca 2008 r., III PK 10/08, OSNP 2009 nr 21-22, poz. 284, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 2001 r., III RN 123/01, OSNAPIUS 2002 nr 12, poz. 282), z drugiej strony przyjmuje się, że powierzenie powoduje jedynie zmianę statusu pracowniczego nauczyciela, bez istotnej zmiany charakteru jego zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2005 r., III PK 96/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 318).

Sąd pierwszej instancji podniósł, że powódka pełniąc obowiązki dyrektora szkoły, jednocześnie wykonywała obowiązki nauczyciela w wymiarze 10 godzin tygodniowo, w tym okresie korzystała także z urlopu wypoczynkowego przewidzianego w art. 64 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.), z urlopu dla poratowania zdrowia przewidzianego w art. 73 Karty Nauczyciela, jak również z urlopu bezpłatnego przewidzianego w § 12 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 grudnia 2000 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania nauczycielom urlopów dla dalszego kształcenia się, dla celów naukowych, artystycznych, oświatowych i z innych ważnych przyczyn oraz ulg i świadczeń związanych z tym kształceniem, a także organów uprawnionych do ich udzielania (Dz.U. z 2001 r. Nr 1, poz. 5). Powyższe okoliczności wskazują, że z powódką w momencie powierzania jej stanowiska dyrektora szkoły zawarto umowę o pracę *per facta concludentia*. Oceniając charakter tej umowy, Sąd uwzględnił, że w momencie objęcia stanowiska dyrektora szkoły powódka była nauczycielem mianowanym, z którym zgodnie z art. 10 ust. 1 Karty Nauczyciela stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania lub na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Przewidziany w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela wyjątek umożliwiający zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dopuszczalny wówczas, gdy zachodzi potrzeba zastępstwa nieobecnego nauczyciela lub potrzeba wynikająca z organizacji nauczania, co nie może być zależne od uznania pracodawcy. Inna wykładnia powyższego przepisu byłaby sprzeczna z gwarancyjnym charakterem norm prawnych regulujących stosunek pracy nauczyciela mianowanego.

Sąd uznał, że powódka po 31 sierpnia 2009 r. pozostawała nadal w zatrudnieniu w pozwanej szkole jako nauczyciel mianowany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a wręczenie świadectwa pracy przez pozwanego nie mogło wywołać skutku w postaci rozwiązania ważnie zawartej umowy o pracę. Skoro zaś po-

wódki nie dopuszczono do pracy, nie przydzielono jej obowiązków jako nauczycielowi, mimo że deklarowała chęć dalszej pracy w pozwanej szkole, a 1 września 2009 r. stawiała się do pracy, to należne jest jej wynagrodzenie w kwocie 9.354 zł za okres 3 miesięcy od 1 września 2009 r. do 1 grudnia 2009 r., kiedy to podjęła zatrudnienie w Szkole Podstawowej w B. na podstawie umowy na czas określony, tj. do 30 czerwca 2010 r., w celu zastępstwa nieobecnego nauczyciela.

Rozpoznając apelację pozwanej szkoły, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie oddalił ją wyrokiem z dnia 28 czerwca 2010 r. W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń i nie naruszył granic swobodnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, zakreślonych w art. 233 k.p.c. i prawidłowo dokonał ich oceny prawnej.

Sąd Okręgowy nie przychylił się do stanowiska apelującej, że powierzenie stanowiska dyrektora można zakwalifikować jako określoną w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela potrzebę szkoły wynikającą z organizacji nauczania. Według Sądu, przez „potrzebę wynikającą z organizacji nauczania” należy rozumieć sytuację wyjątkową, nieprzewidzianą, odnoszącą się wyłącznie do pracy nauczycielsko-dydaktycznej, związaną bezpośrednio z „nauczaniem”. Zdaniem Sądu, zatrudnienie powódki na stanowisku dyrektora szkoły nie wynikało z organizacji nauczania i nie było też zastępstwem nieobecnego dyrektora, wobec czego powódka jako nauczyciel mianowany mogła być zatrudniona tylko na czas nieokreślony. Na potwierdzenie takiej oceny Sąd drugiej instancji przywołał stanowisko Sądu Najwyższego przytoczone w uzasadnieniu uchwały z dnia 27 maja 1993 r., I PZP 14/93 (OSNCP 1993 nr 11, poz. 189), zgodnie z którym nauczyciel mianowany zachowuje swój status w każdej następnej szkole, bez względu na rodzaj zawartej umowy, a jego zatrudnienie zawsze oznacza nawiązanie stosunku pracy z mianowaniem. Według Sądu, powierzenie stanowiska dyrektora nie może nastąpić w oderwaniu od statusu nauczyciela. Jak zauważył Sąd, powódka prowadziła lekcje języka polskiego i działalność dydaktyczną, wykonywała zatem obowiązki nauczyciela, korzystając z przywilejów określonych w Karcie Nauczyciela (urlop wypoczynkowy, pożyczki, urlop dla poratowania zdrowia), a zatem prawidłowo Sąd pierwszej instancji ustalił, że nie doszło do rozwiązania stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2009 r. Skoro zaś powódka po 31 sierpnia 2009 r. była nadal nauczycielem Szkoły Podstawowej w L., to trafnie uznał Sąd Rejonowy, że stosownie do art. 81 § 1 k.p. przysługuje jej wynagrodzenie za trzy miesiące, albowiem powódka bezspornie ujawniła gotowość do świadczenia pracy.

W skardze kasacyjnej pozwana, zaskarżając w całości powyższy wyrok, zarzuciła naruszenie prawa materialnego: 1) art. 36 ust. 1 ustawy o systemie oświaty, przez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że powierzenie stanowiska dyrektora szkoły powódce było jednoznaczne z zatrudnieniem jej w szkole jako nauczyciela na podstawie mianowania na czas nieokreślony; 2) art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że powierzenie stanowiska dyrektora szkoły nauczycielowi niezatrudnionemu wcześniej w tej szkole wraz z pensum nauczyciela nie stanowi potrzeby, wynikającej z organizacji nauczania, o której mowa w tym przepisie, uzasadniającej zatrudnienie tego dyrektora na czas określony - tj. okres powierzenia stanowiska dyrektora; 3) art. 189 k.p.c., przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że przepis ten może stanowić podstawę rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie.

Wskazując na powyższe podstawy, pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz uchylenie poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w Biskupcu i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach procesu za wszystkie instancje.

W uzasadnieniu skarżąca podniosła, że przyjęcie przez Sąd, że „powierzenie”, o którym stanowi art. 36 ust. 1 ustawy o systemie oświaty, oznacza jednocześnie zatrudnienie dyrektora, który jest nauczycielem mianowanym, na czas nieokreślony stanowi błędną wykładnię tego przepisu prowadzącą do różnicowania zatrudnienia dyrektora szkoły co do okresu, na jaki nawiązuje się stosunek pracy, w zależności od tego, czy wykonuje on jako nauczyciel mianowany zajęcia dydaktyczne w szkole, czy też nie, a także od tego, czy dyrektor jest nauczycielem. Skarżąca zwróciła uwagę na wykładnię historyczną art. 36 ust. 1 ustawy o systemie oświaty, podkreślając że w wyniku nowelizacji ustawy o systemie oświaty na mocy ustawy z dnia 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 19, poz. 239 ze zm.) doszło do ostatecznego zerwania związku łączącego status nauczyciela w świetle przepisów prawa pracy z możliwością powierzenia temu nauczycielowi stanowiska dyrektora szkoły. Przed wejściem w życie powyższej zmiany art. 36 ustawy o systemie oświaty brzmiał: „szkołą lub placówką kieruje nauczyciel, któremu powierzono stanowisko dyrektora”. Przy takim brzmieniu przepisu można było przyjmować, że osoba, której powierzono stanowisko dyrektora, musiała być zatrudniona w szkole jako nauczyciel, tym bardziej, że w dawnej redakcji (sprzed wejścia w życie ustawy o systemie oświaty), zgodnie z art. 17 ust. 1 Karty Nauczyciela,

ciela, stanowisko kierownicze można było powierzyć tylko czynnym nauczycielom mianowanym tej samej lub innej szkoły, a więc nauczycielom już zatrudnionym na podstawie mianowania. Tym samym, powierzenie funkcji kierowniczej w szkole (przynajmniej przed 1991 r.) nie było równoznaczne z nawiązaniem stosunku pracy, lecz jedynie z określoną jego zmianą. Po ostatnich nowelizacjach art. 36 ustawy o systemie oświaty szkołą lub placówką może również kierować osoba niebędąca nauczycielem powołana na stanowisko dyrektora przez organ prowadzący, po zasięgnięciu opinii organu sprawującego nadzór pedagogiczny.

Zdaniem skarżącej, interpretacja „potrzeby wynikającej z organizacji nauczania”, o której mowa w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, dokonana przez Sąd drugiej instancji, jako sytuacji wyjątkowej, nieprzewidzianej jest nieusprawiedliwiona. Skarżąca podniosła, że o organizacji nauczania w Gminie K. stanowi, między innymi, akt normatywny, jakim jest uchwała Rady Gminy [...] z dnia 23 kwietnia 2004 r. w sprawie zasad udzielania nauczycielom, którym powierzono stanowisko kierownicze w szkołach Gminy K., zniżek tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, rozmiaru tych zniżek oraz zasad przyznawania zwolnienia od obowiązku realizacji tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Akt ten wprowadza organizację nauczania w szkołach gminnych w ten sposób, że dyrektor szkoły, oprócz wykonywania funkcji dyrektora, prowadzi również zajęcia dydaktyczne w wymiarze 10 godzin tygodniowo. Jest to akt o charakterze generalnym i abstrakcyjnym, który determinuje organizację nauczania w szkołach, poprzez ustalenie pensum nauczania dla dyrektorów szkół gminnych. Każdy kolejny dyrektor może mieć (i zwykle ma) różne kwalifikacje i niezbędne jest dostosowanie całej organizacji nauczania do tych kwalifikacji oraz do ilości godzin zajęć dydaktycznych, które będzie prowadził dyrektor. Prowadzenie zajęć dydaktycznych przez powódkę było ściśle związane z wykonywaniem funkcji dyrektora i było ich pochodną. Jednocześnie pozwana wskazała, że Gmina nie może nie ustalać w ogóle pensum dyrektorom szkół, ponieważ oznacza to zwiększenie kosztów prowadzenia szkół gminnych. Biorąc powyższe pod uwagę, w ocenie skarżącej, Sąd nieprawidłowo przyjął, że powódka - przez powierzenie jej stanowiska dyrektora szkoły - stała się jednocześnie nauczycielem zatrudnionym w tej szkole na czas nieokreślony i jej zatrudnienie na czas określony nie jest spowodowane potrzebą wynikającą z organizacji nauczania.

Zarzut naruszenia art. 189 k.p.c. pozwana uzasadniła tym, że w jej ocenie, przepis ten nie może stanowić podstawy ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy powódką a pozwaną. Ponadto, Sąd nie ustalił treści tego stosunku, czego wymaga powołany przepis prawa. Powódka wykonywała czynności nauczyciela, mając obniżone pensum do 10/18. Tylko w tym wymiarze wykonywała pracę nauczyciela, a Sąd w żaden sposób nie odniósł się do tego faktu. Przyjęcie w powyższych okolicznościach, że powódka jest zatrudniona nadal w szkole na stanowisku nauczyciela jest niczym nieuzasadnione.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 36 ust. 1 ustawy o systemie oświaty, szkołą lub placówką kieruje nauczyciel mianowany lub dyplomowany, któremu powierzono stanowisko dyrektora szkoły. W myśl art. 36 ust. 2 tej ustawy, szkołą lub placówką może jednak kierować również osoba niebędąca nauczycielem powołana na stanowisko dyrektora przez organ prowadzący, po zasięgnięciu opinii organu sprawującego nadzór pedagogiczny. W świetle tych przepisów dyrektorem szkoły może zatem zostać zarówno osoba mająca nadany stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego: zatrudniona w danej szkole, jak i niepołączona stosunkiem pracy z tym pracodawcą, a także osoba, która w ogóle nie posiada kwalifikacji nauczycielskich. W najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że czynności zmierzające do powierzenia stanowiska dyrektora szkoły mają charakter czynności z zakresu prawa pracy, a kandydat na stanowisko dyrektora szkoły wyłoniony w drodze konkursu ma roszczenie o nawiązanie stosunku pracy na tym stanowisku (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 lipca 2008 r., III PK 10/08, OSNP 2009 nr 21 - 22, poz. 284 i z dnia 9 kwietnia 2009 r., I PK 212/08, OSNP 2010 nr 23-24, poz. 286). Akceptując te poglądy, należy jednak dokonać rozróżnienia takiej sytuacji, w której powierza się stanowisko dyrektora nauczycielowi (art. 36 ust. 1 ustawy o systemie oświaty), od takiej, w której osobę niebędącą nauczycielem powołuje się na stanowisko dyrektora (art. 36 ust. 2 ustawy). Z porównania art. 36 ust. 1 i 2 ustawy o systemie oświaty można wysnuć wniosek, że kandydat na stanowisko dyrektora szkoły, o którym mowa w ust. 1, powinien nie tylko legitymować się określonym stopniem awansu zawodowego (nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego), lecz musi w ogóle być nauczycielem. Bycie „nauczycielem” nie oznacza żadnego osobistego

przymiotu kandydata, lecz w świetle art. 5b ustawy o systemie oświaty jest równoznaczne z zatrudnieniem na podstawie przepisów Karty Nauczyciela, która w art. 10 określa tylko dwie możliwe podstawy zatrudniania nauczycieli w stosunku pracy: umowę o pracę bądź mianowanie, nie czyniąc żadnych wyjątków w stosunku do nauczycieli pełniących funkcje kierownicze w szkole. O ile zatem „powołanie” na stanowisko jest podstawą nawiązania stosunku pracy na tym stanowisku z osobą niebędącą nauczycielem (można mieć jedynie wątpliwości, czy z użycia przez ustawodawcę czasownika „powoływać” płynie wniosek, że osobę niebędącą nauczycielem zatrudnia się na stanowisku dyrektora na podstawie powołania, skoro według art. 5d ustawy o systemie oświaty dyrektor szkoły niebędący nauczycielem ma status pracownika samorządowego, a ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych; Dz.U. Nr 223, poz. 1458 ze zm.; zawiera wyczerpujący katalog stanowisk obsadzanych w drodze powołania i nie należy do nich stanowisko dyrektora szkoły), o tyle powierzenie stanowiska nie jest aktem nawiązania stosunku pracy na stanowisku dyrektora szkoły, niezależnie od tego, czy stanowisko to powierza się nauczycielowi zatrudnionemu w danej szkole, czy też nauczycielowi niepozostającemu uprzednio w stosunku pracy z tą szkołą. Stanowisko dyrektora powierza się bowiem nauczycielowi, czyli jak wskazano wyżej osobie zatrudnionej w takim charakterze na podstawie przepisów Karty Nauczyciela. Jeżeli zatem konkurs na stanowisko dyrektora szkoły wygrywa osoba posiadająca kwalifikacje nauczycielskie, uprzednio niezatrudniona w tej szkole, to do nawiązania z nią stosunku pracy dochodzi na podstawie właściwych przepisów Karty Nauczyciela (art. 10), z tym że treść tego stosunku pracy należy oceniać z uwzględnieniem okoliczności powierzenia stanowiska dyrektora szkoły. Inaczej rzecz ujmując, podstawą nawiązania stosunku pracy z osobą posiadającą kwalifikacje nauczycielskie i stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego, która wygrała konkurs na stanowisko dyrektora szkoły, jest w każdej sytuacji art. 10 Karty Nauczyciela, z tym że powierzenie stanowiska dyrektora nauczycielowi zatrudnionemu dotychczas w szkole jest tylko okresową zmianą dotychczasowych warunków zatrudnienia, zaś w odniesieniu do osoby niepozostającej w stosunku pracy z daną szkołą, powierzenie stanowiska dyrektora musi być poprzedzone nawiązaniem nauczycielskiego stosunku pracy, jednakże przy uwzględnieniu, że taka potrzeba wynika z powierzenia nauczycielowi stanowiska dyrektora na czas określony.

Stosownie do treści art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela, stosunek pracy z nauczycielem mianowanym i z nauczycielem dyplomowanym nawiązuje się na podstawie mianowania, jeżeli spełnione są wymienione enumeratywnie w tym przepisie przesłanki, w tym istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Powódka w okresie zatrudnienia w pozwanej szkole pracę nauczycielską wykonywała w niepełnym wymiarze zajęć (10/18), wobec czego do określenia podstawy nawiązania z nią stosunku pracy zastosowanie mógłby znaleźć art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela, według którego w przypadku braku warunków do zatrudnienia nauczyciela w szkole 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, jednakże z tym zastrzeżeniem, że w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony. Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się właśnie do kwestii dopuszczalności stosowania do powódki zatrudnienia terminowego, tj. pytania, czy zachodził w jej przypadku wyjątek określony w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela.

W dotychczasowej judykaturze Sądu Najwyższego kilkakrotnie wyjaśniano znaczenie pojęcia „potrzeby wynikające z organizacji nauczania” przez wskazanie zobiektywizowanych kryteriów. Przywołania wymaga szczególnie wyrok z dnia 5 września 1997 r., I PKN 226/97 (OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 328), gdzie Sąd Najwyższy wskazał szeroki katalog okoliczności, które mogą stanowić „organizację nauczania” w rozumieniu art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela (wówczas art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela), zaliczając doń np. liczbę klas, rodzaj przedmiotów, liczbę godzin lekcyjnych, liczbę etatów, okres nauczania poszczególnych przedmiotów, zmianowość pracy szkoły. Nie budzi wątpliwości, że powierzenie powódce, niebędącej uprzednio nauczycielką w pozwanej szkole, stanowiska jej dyrektora na 5 lat, przy obowiązującej szkołę uchwale Rady Gminy K. dotyczącej wymiaru zajęć dydaktycznych realizowanych przez dyrektora każdej szkoły gminnej, spowodowało konieczność dokonania takich zmian w organizacji nauczania, ażeby powódce w okresie pełnienia obowiązków dyrektora zapewnić pensum dydaktyczne w rozmiarze 10 godzin tygodniowo, przy uwzględnieniu posiadanych przez nią kwalifikacji. Nie ma żadnych racjonalnych przesłanek do stwierdzenia, że potrzeba wprowadzenia tego rodzaju zmian organizacji nauczania w pozwanej szkole wykraczała poza okres pięciu lat szkolnych,

przez które powódka zajmowała stanowisko dyrektora szkoły. Rację ma bowiem skarżąca, że prowadzenie zajęć dydaktycznych przez powódkę było ściśle związane z wykonywaniem funkcji dyrektora, a zatem już w momencie nawiązywania z powódką stosunku pracy należało liczyć się z tym, że po upływie jej kadencji organizacja nauczania w pozwanej szkole dozna kolejnych zmian z uwagi na konieczność jej dostosowania do kwalifikacji następnej osoby na stanowisku dyrektora. Innymi słowy, nie można uznać, że praca powódki na stanowisku nauczycielskim miała służyć zaspokajaniu stałych potrzeb pracodawcy. Wręcz odwrotnie, po stronie pozwanej nie było konieczności bezterminowego zatrudnienia nauczyciela o kwalifikacjach powódki, w realizowanym przez nią wymiarze zajęć dydaktycznych, a jedynie powierzenie powódce stanowiska dyrektora szkoły wymusiło na pozwanej takie zmiany organizacyjne, ażeby zapewnić jej odpowiednie pensum dydaktyczne. Brak jest podstaw do stwierdzenia, że taka organizacja nauczania miała w założeniach trwać dłużej niż okres kadencji powódki. W ocenie Sądu Najwyższego, z powyższego wynika, że przy ocenie podstawy prawnej nawiązania stosunku pracy z nauczycielem niepozostającym uprzednio w stosunku pracy z tą szkołą, w której powierzono mu stanowisko dyrektora, należy uwzględnić to, że zatrudnienie go na stanowisku nauczycielskim nie jest wynikiem tego rodzaju potrzeby szkoły, lecz konsekwencją powierzenia mu stanowiska dyrektora szkoły, wymuszającą odpowiednie zmiany organizacji nauczania w tej placówce. W takiej zaś sytuacji niewątpliwe jest istnienie potrzeby wynikającej z organizacji nauczania, umożliwiającej zatrudnienie nauczyciela na podstawie umowy o pracę na czas określony (okres zajmowania stanowiska dyrektora szkoły) w myśl art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, a przeciwnie stanowisko Sądu drugiej instancji nie może być zaakceptowane.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy uznał, że skarżąca trafnie zarzuciła naruszenie art. 36 ust. 1 ustawy o systemie oświaty i art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, wobec czego bezprzedmiotowy stał się zarzut naruszenia art. 189 k.p.c., sprowadzający się do pominięcia przez Sąd ustalenia treści stosunku pracy wiążącego strony.

Mając to na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).

=====