

## ZAGADNIENIE PRAWNE

W sprawie o ustalenie na skutek apelacji powoda od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 16 sierpnia 2012 roku .

***Czy w wypadkach zawarcia z nauczycielem kontraktowym umowy o pracę na czas określony, przy braku ustawowych przesłanek z art. 10 ust. 7 ustawy Karty Nauczyciela, po upływie okresu na jaki umowa taka została zawarta i po wręczeniu nauczycielowi świadectwa pracy oraz odmowie dopuszczenia nauczyciela do pracy wskutek uznania przez pracodawcę, że umowa o pracę została rozwiązana z upływem okresu wskazanego w umowie nauczyciel może skutecznie domagać się ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie art. 189 kpc, czy też powinien wzruszyć skutki bezprawnego działania pracodawcy przez zgłoszenie roszczenia opartego na art. 56 kp w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela.***

### Uzasadnienie

C. G. w pozwie wniesionym do Sądu 1 września 2010 roku, wystąpił z roszczeniem o ustalenie, że jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 5 września 2003r., w Zespole Szkół Ogólnokształcących nr 11 w K. oraz z roszczeniem o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Na pierwszym posiedzeniu pełnomocnik powoda oświadczył, że powód domaga się tylko opisanego pozwem ustalenia oraz że nie podtrzymuje roszczenia o przywrócenie do pracy. Ograniczył powództwo do roszczenia o ustalenie.

Z zamieszczonego w pozwie opisu podstawy faktycznej powództwa wynika, że od 5 września 2003r pozwany pracodawca zawarł z powodem siedem umów o prace

na czas określony oraz że „ostatnia z tych umów wygasła w dniu 31 sierpnia 2010 roku”. Powołując się na treść art.10 ust.5 i 7 ustawy Karty Nauczyciela, fakt nieprzerwanego zatrudnienia w pozwanej szkole oraz ocenę, że już w 2003 roku istniała możliwość zatrudnienia go w pełnym wymiarze na czas nie określony powód wywiódł, że ma interes prawny w zgłoszonym w petitum pozwu żądaniu ustalenia, „albowiem zatrudnienie nauczyciela na podstawie umowy o pracę na czas określony zamiast zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako mniej korzystne dla niego oznacza, że przepis ten stanowi podstawę roszczenia o ustalenie zatrudnienia na podstawie mianowania”.

Pozwany Zespół Szkół Ogólnokształcących nr 11 w K., żądał oddalenia powództwa. Wskazując na okoliczności faktyczne opisane w odpowiedzi na pozew wywiódł, że w każdym roku szkolnym, na który zawierane były z powodem umowy o pracę na czas określony, miał do powoda zastosowanie art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. W ocenie strony pozwanej powód nie wykazał, że ma interes prawny w ustaleniu, iż jest zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy na czas nieokreślony od dnia 5 września 2003 r. i że nie zachodzą przesłanki wynikające z art. 189 k.p.c.

Wyrokiem z dnia 28 października 2011 r. Sąd Rejonowy w K., Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych: ustalił, że C. G. łączy z Zespołem Szkół Ogólnokształcących nr 11 w K. umowa o pracę na czas nie określony od dnia 5 września 2003r., z tym, że od dnia 1 września 2010r. tj. w roku szkolnym 2010/2011 i 2011/2012 w wymiarze 9/18 pensum (pkt I), zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II), nakazał ściągnąć od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w K. 1158 zł tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony (pkt III).

Wyrok w całości zaskarżyła w apelacji strona pozwana. Apelująca zarzuciła Sądowi pierwszej instancji naruszenie art. 10 ust. 7 ustawy Karta Nauczyciela, poprzez błędną jego wykładni; naruszenie art. 233§1 kpc poprzez dowolną a nie swobodną ocenę zebranego materiału i błędne przyjęcie, iż powoda z pozwanym łączyła w 2003r. umowa o pracę oraz naruszenie art. 189 kpc poprzez uznanie, iż powód wykazał interes prawny w niniejszej sprawie.

Wyrokiem z dnia 28 marca 2012 r. Sąd Okręgowy Wydział VI Pracy w K. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania odwoławczego.

Sąd drugiej instancji uznał za usprawiedliwione tylko niektóre zarzuty z apelacji.

Skład wówczas orzekający zaaprobował pogląd prawny, że nauczyciel kontraktowy lub mianowany, który podważa zgodność z prawem zatrudniania go przez Szkołę na podstawie umów terminowych, mimo braku przesłanek z art.10 ust. 7 ustawy - Karta Nauczyciela, uzasadniających odstępstwo od zasady ustanowionej art.10 ust. 4 tej ustawy, ma z zasady interes prawny niezbędny do wystąpienia z opartym na art.189 kpc powództwem o ustalenie, że wbrew zawartej umowie na czas określony jest zatrudniony na czas nieokreślony. Jednocześnie Sąd odwoławczy wyraził pogląd, że zasadności roszczenia o ustalenie że strony łączy umowa o prace na czas nieokreślony nie da się w zasadzie potwierdzić, gdy pozew z takim roszczeniem został wniesiony przez pracownika już po dokonaniu przez pozwanego pracodawcę czynności, które prowadzą do rozwiązania stosunku pracy albo gdy pracodawca potwierdził wygaśnięcie stosunku pracy. Sąd poparł to stanowisko wskazaniem orzeczeń Sądu Najwyższego, w których wyrażony został stanowczo pogląd, że zasadą prawa pracy jest brak sankcji bezwzględnej nieważności czynności pracodawcy dokonanych w celu rozwiązania lub stwierdzających wygaśnięcie stosunku pracy, nawet jeśli czynności te zostały dokonane przez pracodawcę z naruszeniem przepisów prawa pracy lub bezzasadnie, gdyż wzruszenie skutków prawnych takich czynności pracodawcy wymaga zgłoszenia na drodze sądowej roszczeń z art. 45kp, art. 56kp lub z art. 67 kp. w zw. z art. 56 kp .

Na takich podstawach, w zw. z art. 97c ustawy KN, Sąd drugiej instancji stwierdził m.in, że orzeczenie Sądu pierwszej instancji z dnia 28 października 2011 roku, ustalające, że strony „łączy umowa na czas nieokreślony...” uznać należy za przedwczesne co najmniej w zakresie, który dotyczy okresu od dnia 1 września 2010 roku, ponieważ zostało wydane bez oceny istoty sprawy i przy zaniechaniu postępowania dowodowego niezbędnego dla wyjaśnienia znaczenia zachowań stron, których finałem było wydanie powodowi w dniu 31 sierpnia 2010 roku świadectwa pracy, w którym pracodawca wskazał, że nastąpiło „rozwiązanie umowy

z upływem czasu, na który była zawarta - Kodeks pracy art. 30 §1 pkt 4 k.p.” i po którym strony faktycznie zaprzestały realizowania stosunku pracy.

W postępowaniu toczącym się przed Sądem pierwszej instancji po uchyleniu poprzednio wydanego wyroku powód sprecyzował, że domaga się ustalenia, iż strony łączy stosunek pracy od dnia 1 września 2007 r. i cofnął pozew w zakresie roszczenia ustalenia istnienia między stronami stosunku pracy od dnia 5 września 2003 r. do dnia 31 sierpnia 2007 r.

Wyrokiem z 16 sierpnia 2012 r. Sąd Rejonowy w K. Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, ustalił, że powoda C. G. łączył z pozwanym Zespołem Szkół Ogólnokształcących nr 11 w K. stosunek pracy od dnia 1 września 2007 roku do dnia 31 sierpnia 2010 roku na podstawie umowy o pracę na czas nie określony (pkt. I); umorzył postępowanie o ustalenie istnienia między stronami stosunku pracy w okresie od dnia 5 września 2003 roku do dnia 31 sierpnia 2007 roku (pkt. II); w pozostałej części oddalił powództwo (pkt. III); zasądził od strony pozwanej Zespołu Szkół Ogólnokształcących Nr 11 w K. na rzecz powoda C. G. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt. IV); nakazał ściągnąć od strony pozwanej Zespołu Szkół Ogólnokształcących Nr 11 w K. kwotę 579 zł na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w K. tytułem opłaty od pozwu od ponoszenia, której powód C. G. był ustawowo zwolniony.

W efekcie ustaleń faktycznych, Sąd pierwszej instancji wyjaśnił, że wszystkie istotne w sporze umowy o pracę zostały zawarte z powodem na tym samym stanowisku.

W momencie podpisywania pierwszej umowy powód miał status nauczyciela kontraktowego. 17 sierpnia 2009 r. uzyskał stopień awansu nauczyciela mianowanego.

1 września 2007 roku powód zawarł ze stroną pozwaną kolejną umowę pracę na czas określony, na okres od dnia 1 września 2007 r. do dnia 31 sierpnia 2008 r. w wymiarze 18/18 zajęć dydaktycznych w tygodniu. Od 1 września 2008 r. została zawarta przez strony umowa na czas określony do dnia 31 sierpnia 2009 r., w wymiarze 14,4/18 zajęć dydaktycznych w tygodniu, od dnia 1 września 2009 r. do dnia 31 sierpnia 2010 r. w wymiarze 12,6/18 zajęć dydaktycznych w tygodniu.

Ostania umowa była przez strony dwukrotnie aneksowana. Oba aneksy dotyczyły zwiększenia wymiaru zatrudnienia. W dniu 31 sierpnia 2010 r., strona

pozwana sporządziła, a następnie wydała powodowi świadectwo pracy, w którym zostało stwierdzone, że umowa uległa rozwiązaniu wskutek upływu okresu, na jaki była zawarta.

Od chwili nawiązania pierwszej umowy arkusze organizacyjne szkoły uwzględniały zatrudnienie powoda na kolejny rok szkolny. Dopiero w sierpniu ustalane było, ile faktycznie godzin dydaktycznych będą mieli nauczyciele wychowania fizycznego zatrudniani u strony pozwanej. Zależało to w szczególności od liczby uczniów i możliwości podziału klas na grupy. Od 1 września 2009 r. została zawarta przez stronę pozwaną umowa na czas nieokreślony z innym nauczycielem wychowania fizycznego – Ł. B., który został zatrudniony przez stronę pozwaną w tym samym czasie, co powód i z którym strona pozwana zawierała kolejne umowy na czas określony. Od dnia 1 września 2009 r. został zatrudniony kolejny nauczyciel wychowania fizycznego R. Rz. To zatrudnienie było spowodowane faktem, że w związku ze zmniejszeniem wymiaru zajęć M. F. i urlopem dla poratowania zdrowia R. Ru., pozostaną do przydziału wolne godziny wychowywania fizycznego, a dyrektor szkoły nie chciał aby powód pracował w większym wymiarze godzin, gdyż miał zastrzeżenia do jego pracy.

Powód został przewidziany w arkuszu organizacji pracy szkoły na rok szkolny 2010/2011, jednak trzy dni przed rozpoczęciem roku szkolnego dowiedział się, iż na ten rok nie będzie dla niego godzin dydaktycznych.

Oceniając powództwo w kontekście art. 189 k.p.c i wskazanego w uzasadnieniu poglądu judykatury, Sąd Rejonowy stwierdził, że powód miał „oczywisty interes prawny” w domaganiu się ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Oceniając zasadność objętego roszczeniem żądania, na tle dokonanych w tej sprawie ustaleń faktycznych i w kontekście norm wywiedzionych z przepisów z art. 11, art. 10 ust. 1 ust. 4 i 7 Karty Nauczyciela, Sąd wywiódł, że ustalony stan faktyczny uzasadnia ustalenie, że u strony pozwanej istniały podstawy do zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Na tej podstawie faktycznej i na podstawie art. 10 ust. 4 KN, Sąd uznał, że żądanie ustalenia, że od dnia 1 września 2007 r. strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony było zasadne. Jednocześnie Sąd stwierdził, że niemożliwe było uwzględnienie roszczenia powoda w całości, a więc że nadal łączy go ze stroną pozwaną nawiązany wskazaną umową stosunek pracy, ponieważ nie budził sporu między stronami fakt, „że stosunek pracy między stronami został

rozwiązany z dniem 31 sierpnia 2010 roku z upływem czasu, na który była zawarta ostatnia z umów sporządzonych przez strony" i że, w następstwie tego, pozwany Zespół sporządził i wydał powodowi świadectwo pracy, wskazujące, jako podstawę ustania stosunku pracy „rozwiązanie umowy z upływem czasu, na który była zawarta - Kodeks pracy art. 30 §1 pkt 4 k.p." a powód „zaprzestał świadczenia pracy na rzecz strony pozwanej” od dnia 1 września 2010 r.. Sąd przyjął, że z perspektywy przesłanek warunkujących zasadność powództwa opartego na art. 189 k.p.c. i reguł prawa pracy wynika, że nawet wadliwe czynności pracodawcy mające za przedmiot rozwiązanie stosunku pracy nie są zagrożone sankcją bezwzględnej nieważności, a ponieważ C. G. nie próbował wzruszyć czynności strony pozwanej opartej na bezprawnym ustaleniu, że stosunek pracy został rozwiązany z upływem czasu wskazanego w ostatniej sporządzonej przez strony umowie, Sąd oddalił powództwo w części obejmującej ustalenie, że również po dniu 31 sierpnia 2010r. strony łączy umowa o pracę.

W apelacji powód zaskarżył orzeczenie objęte pkt. I wyroku z dnia 16 sierpnia 2012 roku, zarzucając Sądowi naruszenie art.30§1pkt.4 kodeksu pracy poprzez przyjęcie, iż stosunek pracy powoda wygasł z dniem 31 sierpnia 2010 r.. i wniósł o zmianę pkt. I zaskarżonego wyroku poprzez ustalenie, iż powoda C. G. łączy stosunek pracy z Zespołem Szkół Ogólnokształcących nr 11 w Krakowie, od dnia 1 września 2007 r. do nadal, na podstawie umowy na czas nieokreślony oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania według norm przepisanych.

Apelujący zakwestionował oddalenie roszczenia powoda w części, w której domagał się on ustalenia, iż jego stosunek pracy trwa nadal i zasadność leżącego u jego podstaw ustalenia, że łączący strony stosunek pracy wygasł z dniem wydania powodowi świadectwa pracy. Według Autora apelacji, skoro umowa o pracę winna być zawarta z powodem od dnia 1 września 2007 r. na czas nieokreślony i ta okoliczność została ostatecznie przesądzona, to nie sposób twierdzić, iż wygasła ona z upływem czasu, na który została zawarta tj. 31 sierpnia 2010 r., ponieważ umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony rozwiązana może być wyłącznie w wyniku oświadczenia woli jednej czy też obu stron w przypadku porozumienia, a w niniejszym przypadku, żadne oświadczenie woli nie zostało złożone.

W ocenie powoda dla dalszego trwania stosunku pracy nie ma żadnego znaczenia, okoliczność wydania świadectwa pracy czy też nawet brak świadczenia pracy i nie można zgodzić się również z rozważaniami Sądu Rejonowego dotyczącymi czynności pracodawcy mającymi za przedmiot rozwiązanie stosunku pracy, ponieważ żadne takie czynności nie były podejmowane i „nie można mówić o ich nieważności czy też jakiegokolwiek reakcji na nie pracownika”.

Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji.

Rozpoznając apelację powoda, przy związaniu oceną prawną i wskazaniemi co do dalszego postępowania wyrażonymi w uzasadnieniu poprzednio zapadłego w tej sprawie wyroku sądu drugiej instancji, skład Sądu odwoławczego stwierdził, że ocena zasadności apelacji powoda, a w związku z nią istoty sporu w zakresie do jakiego odnosi się część wyroku oddająca powództwo o ustalenie, że strony nadal łączą stosunek pracy, wymaga uprzedniego rozstrzygnięcia istotnego zagadnienia prawnego, czy w wypadku zawarcia z nauczycielem kontraktowej umowy o pracę na czas określony przy braku ustawowych przesłanek z art. 10 ust. 7 ustawy - Karty Nauczyciela, nauczyciel taki może skutecznie domagać się ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie art. 189 kpc, po upływie okresu, na jaki umowa taka została zawarta i po wręczeniu mu świadectwa pracy oraz po odmowie dopuszczenia go do pracy wskutek uznania przez pracodawcę, że umowa o pracę została rozwiązana z upływem okresu wskazanego w umowie, czy też powinien wzruszyć skutki bezprawnego działania pracodawcy przez zgłoszenie roszczenia (o przywrócenie do pracy) opartego na art. 56 kp w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela.

Zgodnie z art. 30 § 1 kp umowa o pracę rozwiązuje się na mocy porozumienia stron, przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia, przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia, z upływem czasu, na który była zawarta lub z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta. Art. 63 kp stanowi, że umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych.

Z art. 45, 56 i art. 67 kp w zw. z art. 264§§1i2 kp i art. 300kp wynika, że kardynalną regułą prawa pracy - która ma zastosowanie do wszystkich wypadków niezgodnego

z przepisami prawa rozwiązania umów o pracę (w znaczeniu z art. 30 §1i2 kp) a przez art. 67 kp również w wypadkach zastosowania przez pracodawcę instytucji wygaśnięcia umowy o pracę wbrew przepisom Działu II Rozdziału II Oddziału 7 ustawy Kodeks pracy - jest brak sankcji bezwzględnej bezskuteczności lub nieważności czynności pracodawcy mających za przedmiot i cel rozwiązanie (lub stwierdzenie wygaśnięcia) umowy o pracę a dokonanych z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę oraz wymóg wzruszenia skutków prawnych takich czynności wyłącznie na drodze sądowej, uruchamianej przez wystąpienie pracownika do sądu pracy w kodeksowych terminach prawa materialnego (art. 264 §1i2 k.p.). Zasada skuteczności jednostronnych czynności rozwiązujących stosunek pracy, a nawet skuteczności jednostronnych decyzji pracodawcy, co do konsekwencji ziszczenia się pewnych zdarzeń (przy wygaśnięciu stosunku pracy), które nie występowały, jest uznawana w orzecznictwie Sądu Najwyższego za podstawową zasadę prawa pracy od dawna (np. wyroki SN z: 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNP 1997 Nr 15, poz. 268; 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007, nr 9-10, poz. 125; 25 lutego 2009, II PK 164/08, OSNP 2010, nr 19-20, poz. 227; 9 czerwca 2009 r., II PK 264/08, Monitor Prawa Pracy 2009, nr 8, s. 427). Sąd Najwyższy stwierdzał wprost, że uznanie nieważności takich czynności na podstawie art. 58 k.c. byłoby sprzeczne z zasadami prawa pracy (wyroki z: 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNP 1998, Nr 17, poz. 501; 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98.).

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się w zasadzie jednolicie, że za złożenie oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy może być uznane również każde jego zachowanie (czynności konkludentnej) wskazujące jednoznacznie na wolę i podstawę rozwiązania stosunku pracy (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Sąd Najwyższy akceptuje jednocześnie pogląd, że za złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu przez pracodawcę stosunku pracy w sposób dorozumiany, jednak z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów, może potwierdzać - przy uwzględnieniu szczególnych okoliczności\_ konkretnego przypadku - nawet wydanie świadectwa pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 677/99, OSNAPiUS 2001, Nr 22, poz.. 666).

Powyższe implikuje pogląd, że nawet oczywiście niezgodne z przepisami prawa pracy rozwiązanie umowy o pracę ( art. 30 §1i2 kp) nigdy nie jest działaniem bezskutecznym samoistnie lecz jest czynnością określaną jako względnie bezskuteczną bez jakiej zaskarżenia w sposób wyznaczony w ustawie – Kodeks



pracy, także bezprawne działania pracodawcy doprowadzają do skutecznego rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 czerwca 2009 r., II PK 264/08 stwierdził kategorycznie, że zasadą prawa pracy jest skuteczność jednostronnych czynności prawnych pracodawcy rozwiązujących umowę o pracę bez względu na ich wady (zob. też: wyroki z dnia: 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, OSNP 1998 Nr 8, poz. 239; 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNP 1998 Nr 17, poz. 501; 7 października 2008 r., II PK 56/08, OSNP 2010 nr 5-6, poz. 61 i postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2010 r., II PK 318/09, LEX nr 658180).

Takie same argumenty wskazywane są w orzecznictwie, na rzecz uzasadnienia stosowania opisanej wyżej zasady przy rozstrzygnięciu o konsekwencjach prawnych zachowań pracodawcy, które są konsekwencją wadliwej oceny pracodawcy, o zaistnieniu przesłanek wygaśnięcia stosunku pracy. Opisana wykładnia art. 67 k.p. ma oparcie w dominującym od dawna stanowisku Sądu Najwyższego (zob. np. wyroki z: 13 lutego 1997 r., I PKN 6/97, OSNAPiUS 1997 nr 19, poz. 376 i 20 marca 2008 r., II PK 211/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 193) i doktryny (zob. M. Gersdorf: Skutki prawne naruszenia przez zakład pracy przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę, Nowe Prawo 1978 nr 5; L. Florek: Komentarz do art. 67 Kodeksu pracy [w:] Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek, LEX 2009, wyd. V) i oznacza, że nawet gdy pracodawca niesłusznie (niezgodnie z prawem) stwierdzi wygaśnięcie stosunku pracy (czyli gdy nie dokona żadnej konstytutywnej czynności), skutek ten następuje a pracownik może dochodzić tylko wskazanych w art. 56 kp roszczeń. W wyroku z 20 marca 2008 r., II PK 211/07, Sąd Najwyższy uznał jednocześnie, że nie jest alternatywnym roszczeniem przysługującym z mocy art. 67 k.p. w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę, żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c.

Wg Sądu Najwyższego, w składzie, który rozpoznał sprawę o sygn. II PK 277/11, (wyrokiem z dnia 26 czerwca 2012 r opubl. w LEX pod nr 1254676), także w sytuacji, gdy pracodawca w błędnym przekonaniu, że umowa uległa rozwiązaniu w następstwie wypowiedzenia zmieniającego dokonanego przez pracownika nie dopuszcza pracownika do pracy, pracownik nie ma prawa występowania o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, lecz może żądać przywrócenia do pracy lub odszkodowania z powołaniem się per analogiam na art. 56 k.p. w zw. z art. 67 k.p. Ponieważ zgodnie z art. 91c ustawy -

Karta Nauczyciela przepisy kodeksu pracy i wynikające z nich zasady prawa materialnego mają zastosowanie również do nauczycieli zatrudnionych na podstawie umów o pracę, w zasadzie nie ma podstaw, aby znaleźć argumenty prawne uzasadniające stanowisko, że nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony wbrew zasadzie z art. 10 ust 4 ustawy Karta Nauczyciela, zachowuje interes prawny konieczny do skutecznego wystąpienia z powództwem o ustalenie trwania stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy na czas nieokreślony, w sytuacji gdy roszczenie to zgłosił już po dokonaniu oraz w związku z dokonaniem przez pracodawcę czynności, którą sam pracownik ocenił jako skutkującą rozwiązaniem („wygaśnięciem”) umowy o pracę i po której strony stosunku pracy zaprzestały realizowania stosunku pracy, a sam pracownik nigdy nie wystąpił nawet z żądaniem dopuszczenia do pracy. W takich sytuacjach faktycznych roszczenie o ustalenie, że trwa umowa na czas nieokreślony, wytoczone już po opisanej wyżej czynności pracodawcy i zdarzeniach, ocenić należałoby jako wniesione przez powoda, który nie posiada interesu prawnego niezbędnego dla zasadnego wystąpienia z powództwem opartym na art. 189 kpc.

Skład sądu drugiej instancji oceniający apelację powoda uznał jednak, że przedstawiony wyżej pogląd prawny przestaje jawić się jako jednoznacznie zasadny, gdy odnieść go do stanów faktycznych spraw, w których wydanie nauczycielowi świadectwa pracy, stwierdzającego rozwiązanie stosunku pracy z upływem czasu, na który była zawarta konkretna umowa, nie jest konsekwencją zrealizowania przez pracodawcę konstytutywnej decyzji, ze świadomością że bez tej czynności konkretny stosunek pracy będzie nadal trwał, a jest wyłącznie konsekwencją realizacji przez pracodawcę obowiązku z art. 97§1 kp w sytuacji, gdy jest on przekonany, że łącząca strony terminowa umowa była nawiązana zgodnie z prawem i wyłącznie na ustalony w umowie czas określony. W takiej sytuacji wydaje że akt wydania świadectwa pracy nie ma znamion czynności potwierdzającej akt woli rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, czyli złożenia oświadczenia woli, które, jak stwierdził Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 11 marca 1977 r., I PRN 20/77 (LexPolonica nr 317734, LEX nr 14366), nie może być zastąpione przez stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy w doręczonym świadectwie pracy lub przez doręczenie "obiegówki" względnie przez odsunięcie od pracy (niedopuszczenie do pracy), albo przez inne tego rodzaju - przygotowujące lub realizujące rozwiązanie

umowy o pracę bez wypowiedzenia - akty zakładu pracy, których prawna skuteczność uwarunkowana jest wcześniejszym złożeniem przez zakład pracy oświadczenia o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę. Pogląd analogiczny wyraził również W. Masewicz (zob. W. Masewicz, Niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, Warszawa 1997, s. 62). Pośrednio potwierdza go uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2007 r., II PK 33/07 (LEX nr 348305) wyjaśniające m.in., że oświadczenia woli pracodawcy i pracownika nie mogą być zastąpione przez stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy w doręczonym świadectwie pracy.

Zauważyć należy, że w judykaturze równoległe do poglądu o możliwości uznania ad casum wydania świadectwa pracy za przejaw dorozumianego aktu woli pracodawcy, przyjmuje się, że samo świadectwo pracy nie jest oświadczeniem woli i nie zawiera oświadczeń woli, lecz jest jedynie oświadczeniem wiedzy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lutego 1991 r., I PR 422/90, LexPolonica nr 317736 oraz z dnia 17 maja 1996 r., I PRN 40/96, Prok. i Pr. - wkł. 1996, Nr 10, poz. 58). Podkreśla się, że świadectwo pracy nie zawiera elementów ocennych, a tylko fakty wskazane w art. 97 kp i że choć jest dokumentem o szczególnym znaczeniu, nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia, nie ma też cech wyłączności w zakresie dowodowym w postępowaniu o realizację tych praw. Dlatego, mimo obowiązywania art 97§2<sup>1</sup>kp, w judykaturze aprobeuje się nadopuszczalność przeprowadzenia w każdym czasie dowodu przeciwko stwierdzeniom w świadectwie pracy (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1990 r., III PZP 15/90, OSNP 1991, Nr 4, poz. 45, PiZS 1991, nr 8-9, s. 68 z glosą M. Rafacz - Krzyżanowskiej, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05, M.P.Pr. 2006, Nr 9, poz. 491 oraz powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2007 r., II PK 33/07, LEX nr 348305).

Mając na uwadze dostrzeżoną wyżej różnorodność poglądów judykatury na temat oceny znaczenia prawnego aktu wydania przez pracodawcę świadectwa pracy i na temat wpływu tej czynności na ocenę zasadności roszczeń pracowników o ustalenie, że trwa stosunek pracy (opartych na art. 189 kpc) oraz wpływ zasady względnej skuteczności oświadczeń woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy na możliwość skutecznej realizacji roszczenia o ustalenie, że łączy ich ze szkołą umowa o pracę na czas nieokreślony przez nauczycieli, z którymi szkoły zawarły

umowy o pracę na czas określony wbrew zasadzie z art.10 ust.4 KN, a którzy roszczenie o ustalenie zgłosili po wydaniu im przez pracodawcę świadectwa pracy, stwierdzającego rozwiązanie stosunku pracy wskutek upływu czasu na jaki została „sporządzona umowa o pracę na czas określony”, Sąd Okręgowy na podstawie art. 390 §1 kpc postanowił przedstawić Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia opisane wyżej zagadnie prawne.

/km/