

Warszawa, dn.11. 03. 1993 r.

109059/92/311/JB

Sąd Najwyższy
Izba Administracyjna, Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

W a r s z a w a

W n i o s e k

Rzecznika Praw Obywatelskich

o podjęcie uchwały wyjaśniającej zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości.

Na podstawie art. 16 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich /Dz.U. z 1991 r. Nr 109, poz. 471/ oraz art. 16 ust. 2 w związku z art. 13 pkt 3 ustawy z dnia 20 września 1984 r. o Sądzie Najwyższym /Dz.U. z 1990 r. Nr 20, poz. 153 ze zm. /

w n o s z ę

o podjęcie uchwały wyjaśniającej zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, mianowicie:

- Jaki jest charakter prawny mianowania nauczyciela z mocy prawa /art. 10 ust. 2 pkt 7 Karty Nauczyciela - ustawa z 26 stycznia 1982 r. - Dz.U. Nr 3, poz. 19 ze zm. - w brzmieniu ustalonym art. 97 ust. 9 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty - Dz.U. Nr 95, poz. 425/ i czy takie mianowanie wymaga wydania aktu nominacyjnego bądź pisemnego potwierdzenia faktu, że nauczyciel uzyskał mianowanie z mocy

prawa, a nadto czy wywiera wpływ prawny, a jeżeli tak to jaki, na następne stosunki pracy nauczyciela, zawierane z innymi szkołami niż szkoła, w której uzyskał mianowanie z mocy prawa, w tym również na zawartą z nim umowę o pracę na czas określony z naruszeniem wymogów przewidzianych w art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela.

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

Art. 10 ust. 2 pkt 7 Karty Nauczyciela w zdaniu drugim przewiduje, że jeżeli w okresie trzech lat nieprzerwanej pracy w szkole licząc od dnia zatrudnienia nie dopełniono obowiązku oceny pracy nauczyciela, a spełnia on pozostałe warunki do mianowania, uzyskuje mianowanie z mocy prawa.

Instytucja prawna mianowania z mocy prawa nie występowała uprzednio w prawie pracy. Dlatego wyjaśnienia odnoszące się do powstania stosunku pracy na podstawie mianowania opierały się na tezie, że mianowanie jest jednostronnym aktem o charakterze administracyjnym, wywołującym skutek w stosunku pracy, gdyż doprowadza do powstania tego stosunku. Nawiązanie zaś stosunku pracy następuje w dniu doręczenia aktu nominacyjnego, albo w terminie późniejszym oznaczonym w tymże akcie.

W praktyce powstała wątpliwość czy takie same zasady mają zastosowanie przy mianowaniu z mocy prawa, a w szczególności czy niezbędne jest wydanie jakiegokolwiek aktu czy innej decyzji w tym przedmiocie i czy takie mianowanie rozciąga się na stosunki pracy w następnych szkołach, w których nauczyciel kontynuował pracę nauczycielską.

Np. w sprawie VI P 583/91 Sądu Rejonowego w C., okres trzyletni nieprzerwanej pracy nauczyciela upłynął z końcem lutego 1987 r. i spełniał on pozostałe warunki do mianowania, ale w tym okresie nie dokonano oceny jego pracy. Być może na brak dokonywania oceny wpłynął fakt, że warunek trzyletniej nieprzerwanej pracy nauczycielskiej był spełniony w trzech szkołach, do których nauczyciel był przenoszony.

Następnie powód pracował jeszcze w następnych trzech szkołach, w tym od 1 września 1989 r. do 31 sierpnia 1990 r. na podstawie umowy na czas określony, w zastępstwie nieobecnego nauczyciela, a od 1 września 1990 r. zatrudniony został w innej szkole również na czas określony do 31 sierpnia 1991 r., chociaż w tej szkole był wolny etat umożliwiający zatrudnienie na czas nieokreślony. Powód liczył na przedłużenie bądź przekształcenie tej umowy na umowę o pracę na czas nieokreślony, a gdy to się nie stało, zakwestionował przed sądem ważność umowy zawartej z nim na czas określony, gdyż jego zdaniem - naruszone zostało prawo, gdyż był nauczycielem mianowanym.

Sąd nie podzielił tego poglądu, m.in. dlatego, że dyrekcja szkoły nie wiedziała, iż powód jest nauczycielem mianowanym z mocy prawa i wyraził on zgodę na tego rodzaju umowę nie powołując się na mianowanie. Dokument stwierdzający, iż powód "stał się nauczycielem mianowanym z dniem 1 marca 1987 r." został po raz pierwszy wystawiony w dniu 20.03.1991 r. przez dyrektora Delegatury Kuratorium Oświaty i Wychowania.

Analiza art. 10 ust. 2 pkt 7 Karty Nauczyciela nie pozwala na jednoznaczną odpowiedź na postawione pytania. Będący w związku z tym przepisem art. 13 przewiduje, że stosunek pracy na podstawie mianowania z mocy prawa powstaje "z dniem uzyskania mianowania". Wyciągając wnioski z takiego sformułowania przepisów i przyjmując, że dzień, o który tu chodzi, musi nastąpić po upływie trzyletniego nieprzerwanego zatrudnienia nauczyciela, można reprezentować pogląd, że przy mianowaniu z mocy prawa skutek materialno-prawny w postaci powstania stosunku pracy z mianowania, następuje z pierwszym dniem następującym po upływie trzyletniego nieprzerwanego zatrudnienia. Przy tym poglądzie nie miałyby znaczenia konstytutywnego akt mianowania czy jakakolwiek inna decyzja w tym przedmiocie, co więcej - byłyby zbędne. Z woli ustawodawcy już sam upływ terminu rodziłby skutek materialno-prawny. Potwierdzenie pisemne tego faktu, miałyby znaczenie deklaratoryjne, a wydawanie takiego pisma mogłoby być celowe, dla uniknięcia wątpli-

wości z jakim dniem nauczyciel stał się mianowanym z mocy prawa.

Wykładnia gramatyczna, ale wyprowadzająca wnioski z innych sformułowań użytych w przepisach - przy uwzględnieniu również reguł wykładni systemowej - może prowadzić do odmiennych poglądów. Przepisy głoszą, że nauczyciel "uzyskuje" mianowanie. Takie sformułowanie może zakładać, że aby je "uzyskać" nauczyciel musi coś otrzymać z zakładu pracy. Nadto art.10 ust. 2 pkt 7 zdanie drugie przewiduje spełnienie trzech warunków, a nie jednego do uzyskania mianowania z mocy prawa. Są nimi:

- trzyletnia nieprzerwana praca nauczyciela w szkole,
- brak dopełnienia przez organy szkolne obowiązku oceny pracy nauczyciela,
- spełnienie przez nauczyciela pozostałych warunków niezbędnych do mianowania /art. 10 ust. 2 pkt 1,2,3,4,5,6/.

Z powyższego wynika, że nie sam upływ trzyletniego okresu zatrudnienia decyduje o mianowaniu z mocy prawa. Dlatego budzi wątpliwość pewien automatyzm jaki występuje przy poglądzie pierwszym. Jeżeli bowiem warunków uzyskania mianowania z mocy prawa jest dużo więcej, to logicznym jest rozumowanie, że musi być ktoś, kto bada czy nauczyciel odpowiada wszystkim warunkom wymaganym przy mianowaniu z mocy prawa. Można więc przepis rozumieć również tak, że ogranicza on samodzielność i swobodę organu uprawnionego do mianowania w tym sensie, że po upływie trzyletniego nieprzerwanego zatrudnienia nauczyciela w szkole, gdy spełnia on pozostałe warunki wymagane do mianowania, organ ten musi wydać odrębną decyzję, wyraźnie stwierdzającą z jaką datą nauczyciel stał się mianowany z mocy prawa. Wysoce kontrowersyjna może być kwestia jaki charakter prawny ma tego rodzaju decyzja. Wydaje się, że ma ona - podobnie jak przy poglądzie pierwszym - znaczenie deklaratoryjne, gdyż z woli ustawodawcy i konkretnego przepisu prawnego nauczyciel uzyskuje mianowanie z mocy prawa, gdy spełnia

wszystkie wymagane warunki, a nie z mocy jednostronnej decyzji organu szkolnego. Z tych też względów i przy poglądzie drugim nie jest wymagany akt mianowania, gdyż przepis ustawy jak gdyby zastępuje ten akt.

W powyższych rozważaniach dla uproszczenia używam określenia o powstaniu czy nawiązaniu stosunku pracy z mianowania z mocy prawa, uwzględniając dosłowną treść art. 13. Tym niemniej można bronić pogląd, że z tą datą nie następuje powstanie nowego stosunku pracy, lecz jest to kontynuacja dotychczasowego stosunku pracy, w zmienionej prawnie postaci, że upływ czasu i spełnienie przez nauczyciela pozostałych warunków niezbędnych przy uzyskaniu mianowania z mocy prawa przewidzianych w art. 10 ust. 2 Karty Nauczyciela, powoduje przekształcenie dotychczasowego umownego stosunku pracy na stosunek pracy oparty na mianowaniu, bez potrzeby wydawania w tym celu jakiegokolwiek aktu mianowania. Jak już była o tym mowa, niezbędne jest tylko wydanie - przez organ uprawniony do mianowania - decyzji stwierdzającej z jaką datą nastąpiło mianowanie z mocy prawa.

Przy odpowiedzi na kolejną wątpliwość również można reprezentować różne poglądy. Najprostsza i jak gdyby wprost nasuwająca się odpowiedź na pytanie czy mianowanie z mocy prawa rozciąga się na następne stosunki pracy - jest pozytywna. Sama istota instytucji prawnej mianowania z mocy prawa nasuwa taką odpowiedź. Ustawodawca w szczególny sposób traktuje bowiem nauczycieli, zatrudnionych w szkołach nieprzerwanie co najmniej przez 3 lata i "narzuca" organowi uprawnionemu do mianowania - takie mianowanie z mocy prawa, ograniczając tu jego swobodę decyzji.

Nie powinno być wątpliwości i w praktyce w resorcie Edukacji Narodowej tak rzeczywiście jest, że na okres nieprzerwanej pracy nauczyciela, o której mowa w art. 10 ust. 2 pkt 7 zd. drugie, mogą się składać okresy zatrudnienia w różnych szkołach. Nie ma uzasadnionych racji życiowych, aby po

dacie, z którą nauczyciel uzyskał mianowanie z mocy prawa, we wszystkich następnych stosunkach pracy w innych szkołach /a nie tylko w tej, w której był zatrudniony w dacie uzyskania mianowania z mocy prawa/ korzystał ze statusu nauczyciela mianowanego.

Wątpliwości prawne jednak powstają z uwagi na art. 39 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty /Dz.U. Nr 25, poz. 425/. Jeżeli bowiem z dniem 25 października 1991 r. /data wejścia w życie ustawy - art. 115/ dyrektor szkoły jest kierownikiem zakładu pracy również dla nauczycieli i on zatrudnia oraz zwalnia nauczycieli, to można przyjąć, że stosunek pracy nauczyciela - także z mianowania - powstaje wyłącznie między nauczycielem, a konkretną szkołą. Wobec tego mianowanie, nie podjęte przez dyrektora tej szkoły, nie rodzi żadnych skutków w sferze stosunku pracy zainteresowanego nauczyciela.

Wydaje się jednak, że po przyjęciu stanowiska prezentowanego wyżej, że przy mianowaniu z mocy prawa, zbędny jest akt mianowania, gdyż mianowanie następuje z woli ustawodawcy, a nie konkretnego dyrektora, można obronić pogląd, że również w każdym następnym stosunku pracy w różnych szkołach nauczyciel korzysta ze statusu nauczyciela mianowanego.

Jeżeli tak, to powstaje dalsza wątpliwość jakie są skutki prawne naruszenia wymogów art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela i zawarcia z nauczycielem mianowanym z mocy prawa umowy na czas określony, chociaż nie występowały okoliczności przewidziane w przepisie.

Na pewno jest to naruszenie prawa, ale czy powoduje:

- nieważność umowy na czas określony,
- bezskuteczność oznaczenia takiej umowy jako umowy terminowej i automatycznego przekształcenia jej w umowę na czas nieokreślony,
- nie wpływa na ważność i skuteczność umowy na czas określony.

w sytuacji, gdy okoliczności zawarcia takiej umowy nie dają podstaw nauczycielowi, do uchylenia się od skutków prawnych swego oświadczenia woli/wyrażonego przy zawieraniu umowy/ z powodu wad oświadczenia woli i kiedy nie poinformował on dyrekcji szkoły, iż korzysta ze statusu nauczyciela mianowanego z mocy prawa.

Z tych względów wnoszę jak na wstępie.

Prof. dr Tadeusz Zieliński