

*Sygn. VPa 4/17*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 21 czerwca 2017 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Beata Łapińska*

*Sędziowie: SSO Mariola Mastalerz*

SSO Agnieszka Leżańska (spr.)

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 8 czerwca 2017 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa M. J. (1)*

*przeciwko Szkole (...) im. M. i T. S. w P., (...) W., Szkole (...) im. M. i T. S. w P. (...) na rzecz szkoły w P.*

o przywrócenie do pracy

*na skutek apelacji pozwanej (...) W. od wyroku Sądu Rejonowego*

IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb.

*z dnia 8 listopada 2016r. sygn. IV P 81/16*

1. *zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 i 3 w ten sposób, że:*

a) *ustala, że umowa zawarta w dniu 4 stycznia 2016 roku pomiędzy powódką M. J. (1) a Szkołą (...) im. M. i T. S. w P. jest umową zawartą na czas określony od dnia 4 czerwca 2016 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku;*

b) *oddala powództwo przeciwko (...) W.;*

c) *znosi wzajemnie między stronami koszty postępowania w sprawie;*

2. *nie obciąża powódki M. J. (1) na rzecz (...) W. kosztami postępowania w sprawie za instancję odwoławczą*

SSO Mariola Mastalerz SSO Beata Łapińska SSO Agnieszka Leżańska

*Sygn. akt V Pa 4/17*

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 14 lipca 2016 roku, zatytułowanym jako pozew o przywrócenie do pracy, powódka M. J. (1) wniosła uznanie umowy o pracę zawartej z pozwanym Szkołą (...) im. M. i T. S. w P. za umowę na czas określony zgodnie z art.

10 pkt 7 Karty Nauczyciela oraz stwierdzenie, że przedmiotowa umowa uległa przedłużeniu do dnia porodu zgodnie z art. 177 § 3 k.p. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż pozwana Szkoła zawarła z nią umowę o zastępstwo, co jest niezgodne z art. 10 pkt 7 Karty Nauczyciela. W ocenie powódki umowa powyższa winna być uznana za umowę na czas określony, co zgodnie z art. 177 § 3 k.p. skutkuje jej przedłużeniem do dnia porodu.

W odpowiedzi na pozew z dnia 17 sierpnia 2016 roku pozwany Szkoła (...) im. M. i T. S. w P. nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości. Pozwany podniósł, iż powódka była zatrudniona na podstawie umowy na zastępstwo za nieobecny pracownika i stosunek pracy powódki wygasł z dniem 30 czerwca 2016 roku.

Postanowieniem z dnia 23 sierpnia 2016 roku, Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego (...) W. jako następcę prawnego likwidowanej Szkoły (...) im. M. i T. S. w P.

W odpowiedzi na pozew z dnia 9 września 2016 roku, pozwana (...) nie uznała powództwa i wniosła o dopozwanie Szkoły (...) w P., dla której organem prowadzącym Szkołę jest (...) Szkoły w P.. Odnosząc się merytorycznie do roszczenia powódki pozwana (...) wskazała, iż do dnia 31 sierpnia 2016 roku była organem prowadzącym Szkołę (...) im. M. i T. S. w P. - Szkoła ta do prowadzenia została z dniem 1 września 2016 roku przekazana Stowarzyszeniu na Rzecz Szkoły w P., co zgodnie z wywoodem przedstawionym przez pozwanego, skutkuje brakiem zmiany pracodawcy w trybie wynikającym z ustawy o systemie oświaty. Odnosząc się do umowy o pracę zawartą z powódka pozwana (...) podtrzymała argumentację zaprezentowaną przez Szkołę (...) im. M. i T. S. w P.

Pismem z dnia 23 września 2016 roku powódka przyłączyła się do wniosku o dopozwanie (...) na Rzecz Szkoły w P..

Postanowieniem z dnia 4 października 2016 roku, Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego Szkołę (...) - (...) Szkoły w P.. Występująca w imieniu (...) wskazała, iż sprawa nie dotyczy (...) i prowadzonej przez niego Szkoły bowiem w szkole zaczęli pracować od dnia 1 września 2016 roku.

**Zaskarżonym wyrokiem** z dnia 8 listopada 2016 roku, Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. IV P 81/16 ustalił, iż stosunek pracy między powódką M. J. (1) a Szkołą (...) im. M. i T. S. w P. –prowadzonej przez (...) W. jest stosunkiem pracy na czas określony (w punkcie 1), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (w punkcie 2), zasądził od (...) W. na rzecz powódki M. J. (1) kwotę 360,00 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:**

W dniu 4 stycznia 2016 roku powódka M. J. (2) została zatrudniona przez pozwanego Szkołę (...) im. M. i T. S. w P., jako nauczyciel. Strony zawarły umowę o pracę na zastępstwo wskazując, iż została zawarta na czas określony pobyt na urlopie bezpłatnym J. L., tj. od dnia 4 stycznia 2016 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku. Organem prowadzącym Szkołę (...) im. M. i T. S. w P. była (...) W.. W dniu 12 lutego 2016 roku (...) W. uchwałą nr (...) podjęła decyzję o przekazaniu do prowadzenia Szkoły (...) im. M. i T. S. w P. (...) Szkoły w P.

Pismem z dnia 12 lutego 2016 roku (...) we W. poinformował powódkę, iż z dniem 1 września 2016 roku przekaże do prowadzenia Szkołę (...) im. M. i T. S. w P. (...) Szkoły w P.

Nauczyciele pozwanej Szkoły do dnia 31 maja 2016 roku złożyli oświadczenia o odmowie przejścia do Szkoły prowadzonej przez stowarzyszenie, wśród nich J. L..

W dniu 16 czerwca 2016 roku powódka poinformowała pracodawcę o byciu w ciąży przedkładając zaświadczenie lekarskie. Powódka w dniu 1 lipca 2016 roku była w 13 tygodniu ciąży.

W dniu 23 czerwca 2016 roku powódka przeprowadziła rozmowę z (...) i radcą prawnym (...) W. dotyczącą jej dalszego zatrudnienia.

W dniu 30 czerwca 2016 roku wskazała na piśmie, iż nawiązując do powyższej rozmowy wybiera propozycję kontynuacji zatrudnienia w szkole prowadzonej przez (...) w P..

Pismem z dnia 30 czerwca 2016 roku dyrektor Szkoły (...) w P. poinformował powódkę, iż z dniem 30 czerwca 2016 roku została rozwiązana umowa o pracę na zastępstwo

Pismem z dnia 6 lipca 2016 roku poinformował powódkę, iż z uwagi na zawarcie umowy o pracę na zastępstwo nie mają do niej zastosowania przepisy art. 177 § 3 k.p. - regulujące przedłużenie zatrudnienia osób zatrudnionych na czas określony do dnia powodu.

***Po tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał roszczenie powódki za zasadne.***

Sąd Rejonowy zauważył, że w niniejszej sprawie powódka M. J. (1) wniosła w istocie wbrew tytułowi pozwu o ustalenie charakteru wiążącej ją ze Szkołą (...) im. M. i T. S. w P. umowy o pracę. Powódka wskazała, iż w jej ocenie winna być ona traktowana, jako umowa o pracę na czas określony, nie zaś jako umowa o pracę na zastępstwo. Uznanie umowy o pracę powódki za umowę na czas określony skutkowało będzie zastosowaniem do powódki regulacji art. 177 §3 k.p.

Pozwana Szkoła oraz (...) W. podnosiły, iż stosunek pracy powódki zgodnie z zawartą umową był stosunkiem pracy na czas zastępstwa za nieobecnego pracownika, co skutkuje wyłączeniem stosowania art. 177 § 3 k.p. w stosunku do powódki zgodnie z art. 177 § 3 (1) k.p.

Sąd I instancji wskazał, że w pierwszej kolejności dla oceny roszczeń powódki koniecznym było odniesienie się do argumentacji pozwanego, że nie doszło do zmiany pracodawcy w stosunku do powódki, bowiem Szkoła (...) w P. - pracodawca działa nadal zmieniając się jedynie organem prowadzącym Szkołę.

W ocenie Sądu Rejonowego rozumowanie to jest błędne, bowiem Szkoła (...) im. M. i T. S. w P. była jednostką budżetową (...) W., organizacyjno - finansowo stanowiła jednostkę tejże (...). W znaczeniu organizacyjnym zdaniem Sądu istotnym było, iż do Szkoły (...) im. M. i T. S. w P. miały zastosowanie przepisy Karty Nauczyciela. Szkoła (...) w P. jest podmiotem prowadzonym przez (...) Szkoły w P., brak jest więc powiązania prawnego - organizacyjnego z Gminą W.. W znaczeniu prawa pracy jest także podmiotem o innym charakterze, bowiem do stosunków pracy z nauczycielami w jego przypadku stosuje się wyłącznie normy kodeksu pracy nie ma zaś zastosowania Karta Nauczyciela. Przyjęcie rozumowania pozwanej (...), iż w przypadku uwzględnienia powództwa M. J. (1) jej pracodawcą będzie Szkoła (...) w P. prowadzona przez Stowarzyszenie, prowadziło by według Sądu I instancji do niedopuszczalnej sytuacji, iż powódka była by nauczycielem do którego zastosowanie mają normy Karty Nauczyciela, pozostali zaś nauczyciele zatrudnieni w Szkole, byłiby zatrudnieni wyłącznie na podstawie umowy o pracę z Kodeksu Pracy.

Powyższe rozważania skutkowały uznaniem przez Sąd Rejonowy, iż brak jest następstwa prawnego między Szkołą (...) w P. działającą do 31 sierpnia 2016 roku, a Szkołą (...) w P. działającą od 1 września 2016 roku.

Mając powyższe na uwadze Sąd I instancji uznał, iż po stronie Szkoły (...) w P., dla której organem prowadzącym jest (...) Szkoły w P., zachodzi brak legitymacji procesowej biernej, a tym samym powództwo w stosunku do tegoż podmiotu winno ulec oddaleniu.

Odnosząc się do treści stosunku pracy powódki Sąd wskazał, iż zatrudnienie powódki miało miejsce w oparciu o normy Karty Nauczyciela.

Powołując się na art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela Sąd Rejonowy podniósł, iż w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

Norma ta przewiduje subsydiarne stosowanie norm Kodeksu Pracy jedynie w tym zakresie w jakim dana instytucja nie jest regulowana przez Kartę Nauczyciela. W przypadku istniejącej regulacji Karty Nauczyciela ma ona charakter *lex specialis* w stosunku do norm Kodeksu Pracy i wyłącza ich stosowanie. Sąd I instancji wskazał, iż Karta Nauczyciela w sposób kompletny i autonomiczny reguluje kwestię nawiązania stosunku pracy z nauczycielem, co skutkuje uznaniem,

iż w zakresie w jaki istnieje regulacja nawiązania stosunku pracy w Karcie Nauczyciela nie stosujemy norm Kodeksu Pracy. Taką odrębną regulacją od norm Kodeksu Pracy, zdaniem Sądu Rejonowego, jest wskazany przez powódkę art. 10 KN regulujący nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem. W ustępie 7 tegoż artykułu ustawodawca przewidział możliwość zatrudnienia nauczyciela na zastępstwo za innego nieobecnego nauczyciela. Ustawodawca wskazał, iż w przypadku zaistnienia 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: mianowanymi i dyplomowanymi, stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony. W ocenie Sądu Rejonowego treść powyższej normy wskazuje jednoznacznie, iż w szczególnych przypadkach wskazanych wyżej dopuszczalne jest zatrudnienie nauczyciela, w tym i na zastępstwo za innego nauczyciela na czas określony. Ustawodawca nie przewidział w tej normie zatrudnienia nauczyciela na zastępstwo w rozumieniu Kodeksu Pracy. Zarówno reguły wykładni gramatycznej, jak i wykładni celowościowej nie pozwalają według Sądu na uznanie, iż z powyższej normy wynika możliwość stosowania zatrudnienia na zastępstwo w rozumieniu Kodeksu Pracy. Charakter zatrudnienia nauczyciela związany z temporalnie z rokiem szkolnym nie pozwala na stosowanie klasycznej umowy o zastępstwo. Wobec autonomicznej regulacji Karty Nauczyciela brak jest także możliwości stosowania obowiązujących do dnia 22 lutego 2016 roku norm Kodeksu Pracy regulujących stosunek pracy. Ponadto Sąd I instancji podniósł, że w wyniku obowiązującej od 22 lutego 2016 roku nowelizacji Kodeksu Pracy umową o pracę na zastępstwo straciła swoją odrębność i jest obecnie jedną z postaci kauzalnych kwalifikowanych umów na czas określony. Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał, iż argumentacja pozwanej (...) i poprzedzająca ją argumentacja Szkoły (...) im. M. i T. S. w P., dotycząca zastosowania do powódki norm Kodeksu Pracy dotyczących zatrudnienia na zastępstwo nie mogła znaleźć uznania Sądu, bowiem do powódki w tym zakresie zastosowanie miały wyłącznie normy Karty Nauczyciela. Skutkowało to uznaniem przez Sąd I instancji, iż umowę o pracę zawartą z powódką wbrew jej nazwie należy traktować, jako umowę o pracę na czas określony, bo tylko ta forma umowy była dopuszczalna przez Kartę Nauczyciela. W dalszej kolejności Sąd zwrócił uwagę na podniesiony przez powódkę argument, iż stanowisko zaprezentowane przez pozwaną Szkołę jest niekonsekwentne, bowiem w praktyce po wejściu w życie nowelizacji Kodeksu Pracy nie wypełniła obowiązków, jakie spoczywają na pracodawcy przy umowie na zastępstwo.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy ustalił, iż umowę o pracę M. J. (1) należało uznać za umowę o pracę na czas określony, a tym samym stosunek pracy powódki za stosunek pracy na czas określony.

Powyższe ustalenie w zakresie, w jaki dotyczy uprawnień powódki jako pracownika, nie ujętych w Karcie Nauczyciela, nakazuje w ocenie Sądu I instancji na stosowanie norm Kodeksu Pracy w tym i dotyczących ochrony macierzyństwa. Do norm takich należy art. 177 § 3 k.p. przewidujący zarówno w brzmieniu przed 22 lutego 2016 roku, jak i w brzmieniu obecnym przedłużenie z mocy prawa stosunku pracy na czas określony do dnia porodu, jeżeli w umowa o pracę na czas określony uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży.

W ocenie Sądu Rejonowego w rozstrzygnięciu roszczenia powódki o ustalenie charakteru stosunku pracy jako na czas określony mieści się z mocy prawa zastosowanie do niej norm art. 177 § 3 k.p. co skutkuje zbędnością wydania odrębnego rozstrzygnięcia w tym zakresie.

Przyjęcie odmiennego stanowiska zdaniem Sądu I instancji skutkowało by koniecznością odrębnego rozstrzygnięcia ustaleniu zatrudnienia na czas określony i po uprawomocnieniu się tegoż orzeczenia wydania dopiero deklaratoryjnego orzeczenia o stosowaniu do powódki art. 177 § 3 k.p. co było by także sprzeczne z jej charakterem jako normy *ius cogens*, kształtującej treść stosunku pracy nawet bez odrębnej woli stron w tym zakresie.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uznał, iż stosunek pracy powódki z pozwaną (...) im. M. i T. S. w P. był stosunkiem pracy na czas określony. Wobec zbędności wydania odrębnego orzeczenia o podleganiu powódki normie art. 177 § 3 k.p. Sąd oddalił powództwo w tym zakresie. Sąd I instancji oddalił także powództwo w stosunku do Szkoły (...) w P. prowadzonej przez (...) Szkoły w P. z uwagi na brak legitymacji procesowej biernej po stronie tegoż podmiotu.

Biorąc pod uwagę wynik procesu Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki zwrot kosztów zastępstwa procesowego od (...) W., jako następcy prawnego pozwanej Szkoły.

**Apelację** od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik pozwanego, zaskarżył wyrok w całości zarzucając mu:

a) naruszenie prawa materialnego to jest przepisów art. 5 ust. 5g-5r oraz art. 59 ust. 8 i 9 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2015 r. poz. 2156 ze zm.) poprzez ich niewłaściwą interpretację, w wyniku której Sąd uznał błędnie, iż (...) W. w niniejszej sprawie ma legitymację procesową bierną, a zdaniem Pozwanego takiej legitymacji nie ma,

b) naruszenie prawa materialnego to jest art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela poprzez ich niewłaściwą interpretację i w związku z tym niezastosowanie art. 177 § 3 i art. 177 §3<sup>1</sup> Kodeksu pracy.

Pełnomocnik (...) W. wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości w stosunku do (...) W. oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego (...) W. kosztów procesu za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji, jako oczywiście bezzasadnej i zasądzenie od (...)W. na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie w dniu 8 czerwca 2017 roku pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą. Prezes (...) oraz Dyrektor Szkoły oświadczyli, że przyłączają się do apelacji strony pozwanej.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

**apelacja jest zasadna.**

Przystępując do oceny podniesionych przez skarżącego zarzutów wskazać należy, iż Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy przyjmuje za własne uznając, iż są wystarczające do rozstrzygnięcia sprawy. Opierając się na prawidłowo poczynionych ustaleniach faktycznych, Sąd I instancji dokonał jednak błędnej oceny zebranego w sprawie materiału i wywiódł błędne wnioski, skutkujące wadliwością rozstrzygnięcia.

Na wstępie wskazać należy, iż w pełni zasadny jest zarzut apelującego naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego tj. art. 5 ust. 5g-5r oraz art. 59 ust. 8 i 9 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2015 r. poz. 2156 ze zm.), poprzez ich niewłaściwą interpretację, w wyniku której Sąd błędnie uznał, iż (...) W. w niniejszej sprawie posiada legitymację procesową bierną, będąc następcą prawnym zlikwidowanej Szkoły (...) im. M. i T. S. w P., albowiem zdaniem pozwanego takiej legitymacji nie ma. W świetle poczynionych przez Sąd I instancji okoliczności nie budzącą wątpliwości jest, iż (...) W. do dnia 31 sierpnia 2016 r. była organem prowadzącym Szkołę (...) im. M. i T. S. w P., albowiem Szkoła funkcjonowała jako jednostka organizacyjna gminy. Szkoła oczywiście nie posiadała osobowości prawnej, jednakże niewątpliwie posiadała przymiot pracodawcy w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy, w stosunku do zatrudnionych w niej pracowników, w tym wobec powódki. W tym miejscu wskazać należy, iż w wypowiedziach judykatury jednolicie przyjmuje się, że jednostki organizacyjne szeroko pojętej administracji posiadają status pracodawcy w rozumieniu przepisu art. 3 KP. Przykładowo pracodawcą jest Główny Inspektorat Pracy oraz Okręgowe Inspektoraty Pracy - wobec inspektorów pracy (uchwała siedmiu sędziów SN z dnia 24 listopada 1992 r., I PZP 59/92, OSNCP 1993 nr 4, poz. 49), urząd gminy - co do pracowników samorządowych, w tym wójtów, burmistrzów i prezydentów (wyrok SN z dnia 21 grudnia 1992 r., I PRN 52/92, PiZS 1993 nr 5, s. 96), Sąd rejonowy odnośnie do sędziów, a także prezesa tego sądu (uchwała SN z dnia 23 lipca 1993 r., I PZP 30/93, OSNCP 1994 nr 6, poz. 123, wyrok SN z dnia 19 września 1996 r., I PRN 101/95, OSNAPiUS 1997 nr 7, poz. 112), Wojewódzki Urząd Pracy wobec jego dyrektora (wyrok SN z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 448/97, OSNAPiUS 1998 nr 22, poz. 649), gminny ośrodek pomocy społecznej - względem dyrektora tej jednostki (wyrok SN z dnia 20 października 1998 r., I PKN 390/98, OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 744), a także szkoła odnośnie do nauczycieli i jej dyrektora (postanowienie SN z dnia 15 maja 2002 r., III PZP 7/02). Analiza powyższych przykładów pozwala jednoznacznie uznać, iż pozwana Szkoła była pracodawcą powódki i okoliczności tej w żadnym razie nie zmieniła podjęta w dniu 12.02.2016 r. przez Radę

(...)w W. uchwała Nr XVIII/126/2016 o przekazaniu z dniem 1 września 2016 r. Szkoły (...) w P. **do prowadzenia** przez (...) Szkoły w P.. Powyższa uchwała została podjęta bowiem na podstawie przepisu **art. 5 ust. 5g** ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2015 r. poz. 2156 ze zm), zgodnie z którym jednostka samorządu terytorialnego będąca organem prowadzącym szkołę liczącą nie więcej niż 70 uczniów może przekazać w dro dze umowy osobie prawnej nie będącej jednostką samorządu terytorialnego lub osobie fizycznej **prowadzenie takiej szkoły**. Umowa, o której mowa w ust. 5g, określa w szczególności: w przypadku szkoły podstawowej i gimnazjum - wskazanie, czy szkole ustala się obwód; tryb przejęcia szkoły lub placówki przez jednostkę samorządu terytorialnego w przypadkach, o których mowa w ust. 5j i 5k; warunki korzystania z mienia przejętej szkoły lub placówki; tryb kontroli przestrzegania warunków umowy; warunki i tryb rozwiązania umowy za wypowiedzeniem. **Wbrew stanowisku Sądu Rejonowego zawarcie między jednostką samorządu terytorialnego a osobą fizyczną umowy na podstawie art. 5 ust. 5g ustawy o systemie oświaty odnosi się do zmiany po stronie podmiotu, który nie ma statusu pracodawcy. Chodzi w tym przepisie wyłącznie o prowadzącego szkołę. Spostrzeżenie to potwierdza analiza pozostałych przepisów, zawartych w art. 5 ust. 5l- 5r ustawy o systemie oświaty. Nauczyciele po dniu przekazania szkoły nadal są zatrudnieni, a co więcej do dnia zaproponowania nowych warunków stosuje się do nich dotychczasowe przepisy. Wyłącznie na skutek własnego działania mogą doprowadzić do rozwiązania stosunku pracy**, albowiem pracownicy mogą złożyć w terminie 3 miesięcy od otrzymania informacji od jednostki samorządu terytorialnego o terminie przekazania szkoły lub placówki, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych i socjalnych skutkach dla pracowników, a także nowych warunkach pracy i płacy oświadczenie o odmowie przejścia do szkoły lub placówki publicznej przejmowanej do prowadzenia przez osobę prawną niebędącą jednostką samorządu terytorialnego lub osobę fizyczną. Złożenie oświadczenia, o którym mowa powyżej, powodowało rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2014 r. poz. 191, z późn. zm.), z dniem przekazania szkoły lub placówki, chyba że nauczyciel do dnia rozwiązania stosunku pracy wyraził zgodę na przeniesienie do innej szkoły lub placówki, prowadzonej przez daną jednostkę samorządu terytorialnego. Przepis art. 5 ust. 5m i 5 n ustawy o systemie oświaty wyraźnie wskazuje, że jeżeli pracownicy nie złożą oświadczenia o odmowie przejścia do szkoły przejmowanej do prowadzenia przez inny podmiot, **to nadal pozostają w zatrudnieniu w danej szkole**. Nie mamy tu więc do czynienia z przepisem art. 23<sup>(1)</sup> Kodeksu pracy, ale ze szczególną regulacją wynikającą właśnie z powołanych przepisów ustawy o systemie oświaty, która skutkuje **zachowaniem tożsamości pracodawcy**. Konwersja polega wyłącznie więc na wymianie podmiotu prowadzącego szkołę, a ta modyfikacja nie prowadzi do przekształcenia podmiotowego po stronie pracodawcy. Stanowisko to od dawna podkreślane jest w orzecznictwie (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1988 r., II URN 102/88, OSNCP 1991 nr 1, poz. 7; z dnia 7 kwietnia 1998 r., I PKN 70/98, OSNAPiUS 1999 nr 7, poz. 236; z dnia 11 września 1998 r., II UKN 196/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 589, z dnia 2 października 2002, I PKN 609/01, OSNAPiUS 2004 nr 10, poz. 167, wyrok Sądu Najwyższego **z dnia 28.10.2014 r. I PK 58/14**). Powyższa zmiana organu prowadzącego nie skutkuje także, wbrew stanowisku sądu I instancji, utratą publicznego charakteru szkoły, na co wskazuje chociażby przepis art.5 ust.5i ustawy o systemie oświaty, zgodnie z którym do szkoły lub placówki przejętej zgodnie z ust. 5g stosuje się przepisy dotyczące szkół i placówek publicznych prowadzonych przez osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego lub osoby fizyczne, z wyjątkiem art. 58 ust. 3-5. Konstatując powyższe rozważania stwierdzić należy, iż legitymacje procesową bierną w niniejszej sprawie niewątpliwie posiada Szkoła (...) w P., do której nadal mają zastosowanie przepisy dotyczące szkół i placówek publicznych.

Mając powyższe rozważania na uwadze, Sąd Okręgowy uznał zasadność wniesionej apelacji i oddalił powództwo przeciwko (...) W., jako bezzasadne.

Zasadność apelacji obejmuje drugi z podniesionych w niej zarzutów naruszenia prawa materialnego tj. art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, poprzez ich niewłaściwą interpretację i w związku z tym niezastosowanie art. 177 § 3 i art. 177 §3<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Wszak w świetle poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych okolicznością nie budzącą wątpliwości jest fakt, iż powódka zatrudniona została w Szkole (...) w P. w dniu 4 stycznia 2016 r. na podstawie umowy o pracę **na zastępstwo nieobecnego pracownika**- J. L., której nieobecność spowodowana była udzieleniem jej urlopu bezpłatnego na czas pełnienia przez nią obowiązków

wizytatora w (...) Kuratorium (...). Umowę zawarto do dnia 30 czerwca 2016 roku. Umocowanie do zawarcia przedmiotowej umowy zawiera przepis art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2014 r. poz. 191 ze zm.), który uprawnia pracodawcę do zawarcia z nauczycielem umowy o pracę na czas określony na czas zastępstwa innego nieobecnego pracownika, przy czym w świetle ugruntowanego już poglądu orzecznictwa, umowa o pracę zawierana z nauczycielem w związku z koniecznością zastępstwa innego nauczyciela nie musi być zawarta na cały okres jego nieobecności i z tego uprawnienia skorzystała pozwana Szkoła (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 22/97). Fakt, iż ustawa Karta Nauczyciela nie przewiduje odrębnej umowy na zastępstwo nie powoduje, iż umowa zawarta na czas określony w takim właśnie celu nie posiada takiego charakteru. Wszak art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 191) 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. Konieczność zastępstwa innego pracownika jest więc warunkiem sine qua non zawarcia przedmiotowej umowy. Dokonując analizy roszczenia powódki wskazać należy, iż Karta nauczyciela w przepisie art. 91c ust. 1 odsyła w sprawach nieuregulowanych w Karcie Nauczyciela do przepisów Kodeksu pracy. Kodeks Pracy zaś, podobnie jak Karta Nauczyciela, nie rozróżnia umowy na zastępstwo, jako rodzaju umowy o pracę, albowiem art. 25 § 1 rozróżnia trzy rodzaje umów o pracę: na czas nieokreślony, na czas określony oraz na okres próbny. W dalszym przepisie art. 25<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy ustawodawca wskazał, że umowa o pracę na czas określony może zostać zawarta w celu zastępowania innego pracownika podczas jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Zatem umowa na zastępstwo jest „rodzajem” umowy na czas określony, podobnie jak ma to miejsce w Karcie Nauczyciela, w obu przypadkach bowiem przyczyną, dla której umowa zostaje zawarta jest konieczność zastępstwa innego pracownika. Podobnie w stanie prawnym obowiązującym przed zmianą Kodeksu pracy, która weszła w życie z dniem 22 lutego 2016 r., umowa zawierana na czas nieobecności innego pracownika była szczególnym rodzajem umowy na czas określony. Konkludując powyższe rozważania wskazać należy, iż oba akty prawne podobnie regulują kwestie umów o pracę zawieranych w celu zastępowania innego pracownika, „**zastępstwo**” stanowi specyfikację umowy zawartej na czas określony.

Odnosząc się wprost do roszczenia powódki wskazać należy, iż Karta Nauczyciela nie reguluje ochrony macierzyństwa. W tej materii, Karta normuje jedynie wybrane kwestie związane ze specyfiką zatrudnienia nauczycieli, dotyczące pracy w godzinach nadwymiarowych (art. 35) i urlopu wychowawczego (art. 67a-67c). W pozostałym zakresie ustawa ta odsyła w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy nieuregulowanych jej przepisami do Kodeksu pracy (art. 91c ust. 1). Nie ma więc przekonujących argumentów, jak słusznie uznał Sąd Rejonowy, które przemawiałyby za wyłączeniem art. 177 § 1 KP z odesłania zawartego art. 91c ust. 1 Karty. W polskiej doktrynie prawa pracy wyrażono wprost zapatrywanie o stosowaniu do stosunków pracy z mianowania ochrony wynikającej z art. 177 § 3 KP, zgodnie z którym umowa o pracę zawarta na czas określony, albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. W szczególności wskazano, że pragmatyki służbowe, które w sposób szczególnie regulują stosunki pracy na podstawie mianowania, z reguły nie zawierają postanowień dotyczących szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego (zob. oprócz publikacji powołanej przez Sąd Okręgowy: U. Jackowiak (w:) Komentarz do art. 177 kodeksu pracy, (w:) U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV; A. Hintz (w:) Komentarz do art. 177 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), (w:) R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V). Takie zapatrywanie odniesiono również wprost do mianowanych nauczycielek (Komentarz do art. 67(a) ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U.06.97.674), (w:) A. B., M. S., J. S., Ustawa Karta Nauczyciela. Komentarz, ABC, 2009, wyd. VI, wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1995 r., I PRN 23/95, OSNP 1995 nr 22, poz. 276, Skoro więc uznajemy, iż w kwestiach nieuregulowanych w Karcie Nauczyciela mają zastosowanie przepisy Kodeksu Pracy, to nie możemy traktować ich wybiórczo, stosować tylko te korzystne dla nauczyciela. Dlatego też, w ocenie Sądu Okręgowego, nie można w sytuacji powódki nie zauważać istnienia regulacji przewidzianej w **art. 177 §3'** Kodeksu pracy, który przewiduje, że przepisu art.177 § 3 k.p. nie stosuje się do umowy o pracę **na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika** w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Przepis ten,

w ocenie Sądu Okręgowego, ma zastosowanie również do nauczycieli zatrudnionych na podstawie umów na czas określony w celu zastępowania innego nauczyciela, a więc także w stosunku do powódki. Wszak powyższe zastrzeżenie ma na celu ochronę pracownika, który tylko czasowo jest nieobecny w pracy i ma powrócić do jej wykonywania. Osoba zatrudniona na zastępstwo posiada pełną tego świadomość i winna liczyć się z konsekwencjami takiej formy zatrudnienia. Trudno jest przyjąć za właściwą sytuację, gdy osoba powracająca do pracy po okresie usprawiedliwionej nieobecności, nie może powrócić na swoje stanowisko pracy, z uwagi na konieczność wypełnienia przez pracodawcę wobec pracownika zatrudnionego na zastępstwo obowiązku wynikającego z art. 177 § 3 k.p.

Dlatego też, mając na względzie powyższe rozważania, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386§1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok orzekając jak w punkcie 1, uznając, że umowa o pracę zawarta z powódką w dniu 4 stycznia 2016 r. była umową zawartą na czas określony w celu zastępstwa innego pracownika do dnia 30 czerwca 2016 r., a więc uległa rozwiązaniu z upływem powyższego terminu. Roszczenie powódki w zakresie żądania przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu nie może więc zostać uwzględnione.

O kosztach postępowania za I instancję, Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c, zaś na podstawie art. 102 k.p.c. nie obciążył powódki kosztami postępowania za instancję odwoławczą.