



Sygn. akt I PSKP 9/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 kwietnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa P. G.
przeciwko Zespołowi Szkół w R.
o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 20 kwietnia 2023 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Rybniku
z dnia 10 grudnia 2020 r., sygn. akt IV Pa 47/20,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

P. G. wniósł przeciwko pozwanemu Zespołowi Szkół w R. (dalej także jako Zespół Szkół) pozew o zasądzenia kwoty 25.402,95 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot i dat wskazanych w pozwie, a także o dopuszczenie do pracy zgodnie z programem szkolenia sportowego na stanowisku trenera pływania.

W odpowiedzi na pozew pozwany Zespół Szkół wniósł o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu.

Na rozprawie w dniu 6 marca 2020 r. powód zmodyfikował żądanie i wniósł ewentualnie o przywrócenie do pracy. Pismem z dnia 3 lipca 2020 r. rozszerzył powództwo do kwoty 27.196,42 zł wraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie. Wreszcie na rozprawie w dniu 3 lipca 2020 r. cofnął pozew w zakresie roszczenia za godziny ponadwymiarowe odnośnie do jednego tygodnia czerwca w 2018 r. (według wyliczeń powoda miałyby to być kwota 247,52 zł).

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rybniku wyrokiem z dnia 10 lipca 2020 r. w pkt 1 zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 10.382,75 zł tytułem wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe wraz z odsetkami; w pkt 2 umorzył postępowanie co do kwoty 265,19 zł, a w pozostałym zakresie oddalił powództwo; w pkt 3 wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 4.179,60 zł nadał rygor natychmiastowej wykonalności; w pkt 4 zniósł wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego oraz w pkt 5 odstąpił od obciążania stron kosztami sądowymi.

Sąd pierwszej instancji ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony w pozwanym Zespole Szkół w R. w okresie od 1 września 1987 r. do 28 lutego 2019 r. na stanowisku nauczyciel-trener pływania. Obecnie powód pobiera świadczenia emerytalne. Jego średnie miesięczne wynagrodzenie obliczone jako ekwiwalent za urlop wynosiło 4.179,60 zł brutto.

W skład Zespołu Szkół w R. wchodziła: Szkoła Podstawowa nr [...], Gimnazjum [...] oraz Liceum Ogólnokształcące [...]. Placówka ta podlegała zmianom organizacyjnym zgodnie z art. 198 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017 r., poz. 60 ze zm.; dalej także jako ustawa wprowadzająca). W dniu wejścia w życie zmian organizacyjnych w pozwanym Zespole Szkół pracowało 20 nauczycieli wychowania fizycznego posiadających uprawnienia do prowadzenia szkoleń sportowych, w tym 9 trenerów pływania. Część z tych nauczycieli, osiągając wiek emerytalny, zdecydowało się przejść na emerytury i w placówce ostatecznie zostało 17 nauczycieli. W stanie na dzień 15 maja 2018 r. w pozwanym Zespole Szkół zatrudnionych było 30 nauczycieli, w tym 17 nauczycieli wychowania fizycznego. Ze

względu na zmiany organizacyjne oraz brak pełnych informacji o naborze do klas [...] na rok 2018/19 zatrudnieni nauczyciele otrzymali pisma o ograniczeniu czasu pracy od 1 września 2018 r. Wszyscy wyrazili na to zgodę za wyjątkiem powoda oraz jeszcze jednego nauczyciela, który odchodził na emeryturę. Pozwany Zespół Szkół funkcjonował w ten sposób, że co roku zapobiegawczo informował nauczycieli o ograniczeniu godzin pracy w kolejnym roku szkolnym a po wynikach naboru zwykle okazywało się, że wymiar czasu pracy nauczycieli pozostawał taki, jak w ubiegłym roku szkolnym.

Nauczyciele zatrudnieni w pozwanym Zespole Szkół pracowali maksymalnie w wymiarze 1,5 etatu, realizując 27 godzin tygodniowo. Zgodnie z planem szkolenia sportowego trener miał obowiązek wypracować tygodniowo 33 godziny. Realizacja dodatkowych zajęć w wymiarze 6 godzin tygodniowo polegała na współpracy nauczycieli-trenerów ze szkołami [...] z klubami oraz zgodą szkół na nieodpłatne wykorzystywanie obiektów. Pozwany Zespół Szkół wielokrotnie informował odpowiednie organy oraz związek pływacki o niejasnej sytuacji co do dodatkowych 6 godzin pracy nauczycieli-trenerów pływania, jednak nie otrzymywał jasnej odpowiedzi, jak je realizować i wynagradzać nauczycieli. W trakcie zatrudniania powód zawierał z pozwanym Zespołem Szkół także umowy cywilne (zlecenia), na podstawie których realizował czynności przekraczające wymiar 27 godzin tygodniowo.

W ostatnim okresie pracy powoda zdarzały się negatywne sygnały od uczniów i ich rodziców co do współpracy z nim, w tym odnośnie do "kontaktów interpersonalnych". Trenowana ostatnio przez powoda grupa uczniów była najmniej liczna wśród wszystkich grup pływackich w szkole. Jedna z uczennic złożyła podanie o przeniesienie do grupy innego trenera z uwagi na "zarzucane zainteresowanie" ze strony powoda. W dalszym okresie ze względu na przejście pozostałych uczniów grupy trenowanej przez powoda do innych grup, bądź do innych dyscyplin, grupa powoda została po kilku miesiącach ostatecznie rozwiązana. Przy przyjęciu 33 godzin pracy/tydzień, w roku szkolnym 2017/18 pozwany Zespół Szkół powinien wypłacić powodowi dodatkowe wynagrodzenie: (-) za okres od września 2017 r. do marca 2018 r. w kwocie 7.338,24 zł oraz (-) za

okres od kwietnia 2018 r. do czerwca 2018 r. w kwocie 3.309 zł, pomniejszone o kwotę 265,19 zł.

Pismem z 12 kwietnia 2018 r. pozwany Zespół Szkół poinformował powoda, że ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszanie kształcenia w gimnazjum, nie jest możliwe zatrudnienie go z dniem 1 września 2018 r. w pełnym wymiarze godzin. Pozwany Zespół Szkół zaproponował powodowi ograniczenie zatrudnienia do niepełnego wymiaru czasu pracy, jednak nie mniej niż 9/18 ze wskazaniem, że wynagrodzenie ulegnie zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru godzin. W piśmie tym pozwany Zespół Szkół poinstruował powoda o możliwości wyrażenia zgody na zaoferowane warunki w terminie 7 dni oraz dodał, że w przypadku niewyrażenia zgody zostanie przeniesiony w stan nieczynny z dniem 1 września 2018 r. a po upływie 6 miesięcy jego stosunek pracy wygaśnie. Pismem z 16 kwietnia 2018 r. powód wystąpił o wyjaśnienie kwestii związanych z planowaną organizacją roku szkolnego 2018/19. Pismem z 30 kwietnia 2018 r. pozwany udzielił tych informacji.

W związku z niewyrażeniem przez powoda zgody na ograniczenie zatrudnienia do niepełnego wymiaru czasu pracy, pozwany Zespół Szkół pismem z 28 maja 2018 r., powołując się na ustawę wprowadzającą, przeniósł powoda w stan nieczynny, informując go o prawie do comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. W piśmie z 28 czerwca 2018 r. powód nie wyraził zgody na przeniesienie w stan nieczynny, jednakże w odpowiedzi pozwany Zespół Szkół pismem z dnia 17 lipca 2018 r. poinformował go, że odmowa przejścia w stan nieczynny jest bezskuteczna z uwagi na złożenie oświadczenia po terminie. Ze względu na chęć podjęcia przez powoda pracy, pismem z dnia 12 grudnia 2018 r. pozwany Zespół Szkół poinformował go o możliwości pracy na stanowisku wychowawcy świetlicy, co miało spowodować ustanie stanu nieczynnego. Na tę propozycję powód nie wyraził zgody, argumentując, że jest dla niego krzywdząca i stanowi szykanę. Pismem z dnia 4 marca 2019 r. pozwany Zespół Szkół poinformował powoda, że jego stosunek pracy wygaś 28 lutego 2019 r.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał powództwo za częściowo zasadne.

Sąd Rejonowy wywiódł, że zgodnie z art. 198 ust. 1 ustawy wprowadzającej, szkoły wchodzące w skład zespołów publicznych szkół innych niż zespoły, o których mowa w art. 191 ust. 1, art. 193 ust. 1 i 2 oraz art. 196 ust. 1 tej ustawy, podlegają zmianom organizacyjnym zgodnie z jej przepisami dotyczącymi danego typu szkoły, z tym że w wyniku przekształcenia lub włączenia gimnazjum, o którym mowa w art. 129, art. 182, art. 200 i art. 201 nie mogą powstać zespoły publicznych szkół, w skład których wchodziłyby szkoły tego samego typu. W przypadku, o którym mowa w art. 198 ust. 1 tej ustawy nie jest wymagane rozwiązanie zespołu lub wyłączenie z zespołu szkół dotychczasowego gimnazjum w celu jego przekształcenia lub włączenia (art. 198 ust. 2). Sąd pierwszej instancji przyjął, że gimnazjum wchodzące w skład pozwanego Zespołu Szkół nie było wyłączone w celu przekształcenia bądź włączenia do innej placówki. Klasy dotychczasowego gimnazjum istniały w roku szkolnym 2017/18 i 2018/19. Sytuacja ta z uwagi na istnienie gimnazjum w strukturach pozwanego Zespołu Szkół pozwalała dyrektorowi na skorzystanie z możliwości ograniczenia zatrudnienia na podstawie art. 225 ustawy wprowadzającej. Nie miało w tym przedmiocie znaczenia osobiste odczucie powoda, że funkcjonuje on jako trener, a nie nauczyciel. Szkoła [...] jest szkołą specyficzną z uwagi na realizację programu szkolenia sportowego, jednakże bezsprzecznie pozostaje placówką oświatową, w której zastosowanie mają szeroko pojęte przepisy prawa oświatowego, a zatrudnione w niej osoby realizujące ten program, bez wątpienia mają status nauczyciela.

Sąd pierwszej instancji przyjął, że z art. 225 ustawy wprowadzającej nie wynika jasno, czy dotyczy on wyłącznie nauczycieli gimnazjum zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć w gimnazjum, czy również nauczycieli, którzy część etatu wypracowują w gimnazjum a część w innej szkole wchodzącej w skład tego samego zespołu szkół. Wykładnia celowościowa nakazywałaby przyjąć, że przepis ten stosuje się do obu grup nauczycieli. W przypadku włączenia gimnazjum do szkoły podstawowej w stan nieczynny w trybie art. 225 ust. 1 ustawy wprowadzającej mógł być przeniesiony zarówno nauczyciel dotychczasowego gimnazjum, jak i nauczyciel szkoły podstawowej, w której prowadzone były klasy dotychczasowego gimnazjum. Aby wybór nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny nie był uznany za dowolny, bądź dyskryminujący, przy podejmowaniu

decyzji o wyborze nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny, dyrektor dotychczasowego gimnazjum oraz dyrektor szkoły podstawowej, do której włączane było gimnazjum, powinni się kierować obiektywnymi kryteriami, takim jak kwalifikacje zawodowe nauczyciela, podstawa nawiązania stosunku pracy, ocena pracy czy nieobecności w pracy.

Sąd Rejonowy stwierdził, że do powoda nie stosowało się art. 20 Karty Nauczyciela (ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 1762 ze zm.). Pozwany Zespół Szkół na podstawie art. 225 ust. 2 ustawy wprowadzającej zaproponował powodowi ograniczenie zatrudnienia do niepełnego wymiaru czasu pracy, uzasadniając przyczyny tego ograniczenia. Jednocześnie w piśmie z 12 kwietnia 2018 r. zawarł informację o możliwości odmowy wyrażenia zgody w terminie 7 dni. Powód w dniu 16 kwietnia 2018 r. wystąpił z pismem dotyczącym wyjaśnienia kwestii związanych z planowaną organizacją roku szkolnego 2018/19 a dopiero 28 czerwca 2018 r. wystosował pismo, w którym nie wyraził zgody na przeniesienie go w stan nieczynny. Brak zgody został wyrażony już po przeniesieniu powoda w stan nieczynny. Zatem nie można było uwzględnić odmowy zgody powoda wyrażonej ze znacznym przekroczeniem terminu.

Praktyką stosowaną przez pozwany Zespół Szkół było, że co roku "prewencyjnie" informował nauczycieli, iż będzie ograniczana liczba godzin w nadchodzącym roku szkolnym w związku z niewiadomą liczbą uczniów, którzy będą chcieli rozpocząć naukę. Jednakże po wynikach naboru, od początku nowego roku szkolnego, nauczyciele zwykle pracowali zgodnie z dotychczasową liczbą godzin. Poza powodem i nauczycielem odchodzącym na emeryturę, wszyscy nauczyciele przyjęli propozycję ograniczenia liczby godzin. W związku z tym, że powód "dla zasady" sprzeciwił się warunkom zaproponowanym przez pozwany Zespół Szkół, pozbawił się realnej szansy na dalsze zatrudnienie na dotychczasowych warunkach, bowiem jak się okazało w nowym roku szkolnym liczba godzin poszczególnych nauczycieli pozostała bez zmian.

Sąd pierwszej instancji zwrócił też uwagę, że po wyrażeniu przez powoda odmowy zgody na przeniesienie w stan nieczynny, pozwany Zespół Szkół zaproponował mu podjęcie pracy na stanowisku wychowawcy świetlicy, co miało

spowodować ustanie stanu nieczynnego. Tej propozycji powód jednak nie przyjął, uznając ją za krzywdzącą, co w ocenie Sądu Rejonowego uzasadnia stwierdzenie, że gdyby powód faktycznie chciał kontynuować zatrudnienie, to przyjąłby tę propozycję. W ocenie Sądu Rejonowego prawidłowe były powołane przez pozwaną Zespół Szkół podstawy prawne, zastosowana procedura i przyczyny zakończenia stosunku pracy z powodem.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy uznał, że niezasadne było roszczenie powoda o przywrócenie do pracy ze względu na niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Sąd pierwszej instancji zauważył również, że przywrócenie powoda do pracy byłoby niecelowe z uwagi na to, że nie było już grupy, którą powód mógłby objąć, jak również z tego względu, że w ostatnim okresie jego współpraca z uczniami i ich rodzicami nie układała się pomyślnie. Sąd miał także na uwadze, że powód w stanie nieczynnym otrzymywał wynagrodzenie a aktualnie pobiera emeryturę.

Sąd Rejonowy uznał, że realizacja całości programu szkoleniowego wymagała prowadzenia przez nauczyciela 33 godzin zajęć tygodniowo. Zgodnie z ustawowymi uregulowaniami powód powinien pracować 27 godzin tygodniowo, a pozostałe godziny wypracowywał w formie zajęć dodatkowych. Nadwyżkę 6 godzin należało więc traktować jako godziny ponadwymiarowe, za które przysługiwało wynagrodzenie w kwocie 10.382,75 zł.

Po rozpoznaniu apelacji obu stron Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rybniku wyrokiem z dnia 10 grudnia 2020 r., IV Pa 47/20, w pkt 1) zmienił zaskarżony wyrok w pkt 1 w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 9.180,90 zł tytułem wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 19 lutego 2019 r. i oddalił powództwo w tym zakresie w pozostałej części; w pkt 2) oddalił apelację strony pozwanej w pozostałej części; w pkt 3) oddalił apelację powoda oraz w pkt 4) zniósł wzajemnie między stronami koszty postępowania za drugą instancję.

Sąd Okręgowy uznał za chybiony zarzut powoda co do naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 225 ustawy wprowadzającej. Pozwaną jako Zespół Szkół [...], w którego skład wchodziły szkoła podstawowa, gimnazjum i liceum ogólnokształcące,

jest innym zespołem szkół publicznych niż wymienione w art. 191 ust. 1, art. 193 ust. 1 i 2 oraz art. 196 ust. 1 tej ustawy, ale na mocy jej art. 198 ust. 1 podlegał również zmianom organizacyjnym na podstawie tej ustawy. U pozwanego musiało bowiem dojść do likwidacji gimnazjum i wygaszenia klas gimnazjalnych. Sąd Okręgowy podkreślił, że z literalnej treści art. 225 ust. 12 ustawy wprowadzającej wynika, iż w okresie do dnia 29 lutego 2020 r. przepisy art. 225 ust. 1-11 tej ustawy stosuje się odpowiednio również do nauczycieli zatrudnionych w szkołach, w których są prowadzone klasy dotychczasowego gimnazjum. Rok szkolny 2018/19 był drugim rokiem szkolnym od wprowadzenia reformy. Nie było naboru do klas gimnazjalnych i następowało wygaszanie klas gimnazjalnych. Zatem strona pozwana w stosunku do każdego zatrudnionego nauczyciela (w Zespole Szkół), a nie tylko do nauczyciela gimnazjum, mogła zastosować procedurę wynikającą z art. 225 ust. 1-6 ustawy wprowadzającej. Dyrektor pozwanego Zespołu Szkół zaproponował powodowi ograniczenie wymiaru zajęć, pouczając go o konsekwencjach prawnych braku zgody w postaci przeniesienia w stan nieczynny. Poinformowano powoda, że jeśli nie wyrazi zgody na przeniesienie w stan nieczynny, to zostanie z nim rozwiązany stosunek pracy oraz pouczono go o terminie złożenia oświadczenia w tej materii. Powód nie złożył oświadczenia w przewidzianym terminie 7 dni, wobec tego pozwany Zespół Szkół zasadnie przyjął, że sprzeciw powoda wobec dokonanego już przeniesienia w stan nieczynny był spóźniony i nie odniósł skutku prawnego.

W ocenie Sądu drugiej instancji pozwany Zespół Szkół, dokonując wyboru powoda do przeniesienia w stan nieczynny, kierował się obiektywnymi kryteriami i nie doszło do naruszenia w tym zakresie zasad współżycia społecznego. Powód był niewątpliwie zatrudniony w pozwanym Zespole Szkół jako nauczyciel z zastosowaniem Karty Nauczyciela. W chwili przeniesienia go w stan nieczynny miał już wiek i staż uprawniający do nabycia uprawnień emerytalnych. Były również zastrzeżenia, co do jego pracy odnośnie do "kontaktów interpersonalnych" z trenowanymi przez niego uczniami i ich rodzicami. Przepis art. 227 ustawy wprowadzającej wyłączył stosowanie art. 20 Karty Nauczyciela a w myśl art. 225 ust. 7 pkt 1 tej ustawy stosunek pracy nauczyciela wygasał z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym i na tej podstawie

prawnej stosunek pracy powoda wygaś 28 lutego 2019 r. Nie ma więc podstaw prawnych do przywrócenie go do pracy, czy też zasądzenia odszkodowania.

Sąd Okręgowy za częściowo zasadną uznał apelację pozwanego Zespołu Szkół o tyle, że skorygował kwotę zasądzoną na rzecz powoda przez Sąd pierwszej instancji, gdyż odliczył od niej kwoty, jakie otrzymał on tytułem należności za umowy zlecenia w październiku 2017 r. oraz w marcu i czerwcu 2018 r.

W skardze kasacyjnej od wyroku Sądu drugiej instancji powód zarzucił naruszenie art. 198 ust. 1 w związku z art. 225 ustawy wprowadzającej, które - w ocenie Sądu Okręgowego - miały pozwalać na przeniesienie powoda w stan nieczynny a następnie na rozwiązanie umowy o pracę. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej powód argumentuje, że procedura z art. 225 ustawy wprowadzającej nie obowiązywała w zespołach szkół składających się z więcej niż dwóch placówek, w skład których wchodziło gimnazjum. Ustawodawca ustalił bowiem, że ilekroć w art. 220 ust. 1 pkt 3 i 4, art. 222 ust. 1, 2 i 4, art. 223, art. 224 ust. 1 i 3, art. 225 ust. 7 pkt 2 oraz art. 228 ust. 2 tej ustawy jest mowa o szkole, to należy przez to rozumieć przedszkole, szkołę, placówkę i ich zespoły. Wśród tych przepisów nie wymieniono jednak art. 225 ust. 1 i 12 tej ustawy przewidujących przeniesienie nauczycieli w stan nieczynny i wręczenie wypowiedzenia - co oznacza według powoda - że art. 225 ust. 1 i 12 ustawy wprowadzającej w 2019 r. dotyczył tylko szkół z klasami dotychczasowego gimnazjum, a nie zespołów szkół. Powód podkreślił, że zgodnie ze statutem Zespołu Szkół [...] w R. w jego skład wchodziła szkoła podstawowa, gimnazjum i liceum. W takich zespołach szkół bez względu na możliwe konfiguracje należało stosować regulacje art. 20 Karty Nauczyciela. Błędne rozumienie tych przepisów spowodowało wadliwy wniosek o możliwości zastosowania do każdego nauczyciela zatrudnionego w zespole szkół (szkole), a nie tylko do nauczyciela gimnazjum, procedury wynikającej z art. 225 ust. 1-6 ustawy wprowadzającej, czyli przeniesienie powoda w stan nieczynny a następnie rozwiązanie z nim umowy o pracę.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w zakresie pkt 3 i 4 oraz przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie powołuje się uzasadnione podstawy.

Na wstępie należy zauważyć, że przepisy, na których opiera się zaskarżony wyrok oraz, których dotyczy skarga kasacyjna stanowią konsekwencję wprowadzenia w latach szkolnych 2017/18 oraz 2018/19 reformy oświatowej, w której dotychczasowe gimnazjum mogło działać jako odrębny typ szkoły do momentu jego przekształcenia w inny typ szkoły lub włączenia do innego typu szkoły, albo mogły działać dotychczasowe klasy gimnazjalne w szkołach utworzonych w wyniku przekształcenia dotychczasowego gimnazjum w inny typ szkoły albo jego włączenia do innego typu szkoły. Do 30 listopada 2019 r. gimnazja zakończyły działalność i w roku szkolnym 2019/20 nie było już w szkołach klas dotychczasowego gimnazjum. Powyższe wynika w szczególności z regulacji art. 127 i 129 oraz art. 128 ust. 3 ustawy wprowadzającej (ten ostatni przepis określa sytuację uczniów III klasy gimnazjum, którzy nie ukończyli gimnazjum w roku szkolnym 2018/19).

W odniesieniu do sytuacji gimnazjów wchodzących w skład zespołu szkół publicznych w ustawie wprowadzającej przyjęto zasadę, że w przypadku zespołu szkół, w skład którego wchodzi dwa typy szkół, w tym gimnazjum (to jest zespół składający się z gimnazjum oraz odpowiednio szkoły podstawowej, liceum ogólnokształcącego, technikum, czy zasadniczej szkoły zawodowej), zespół szkół przekształca się odpowiednio w 8-letnią szkołę podstawową (art. 191 ust. 1 ustawy wprowadzającej), 4-letnie liceum ogólnokształcące (art. 193 ust. 1 ustawy wprowadzającej), 5-letnie technikum (art. 193 ust. 2 ustawy wprowadzającej) i branżową szkołę I stopnia (art. 196 ust. 1 ustawy wprowadzającej). Z kolei w przypadku innego zespołu szkół (np. składającego się z trzech szkół, w tym gimnazjum), zgodnie z art. 198 ust. 1 ustawy wprowadzającej, szkoły wchodzące w skład takiego zespołu szkół podlegają zmianom organizacyjnym zgodnie z przepisami ustawy dotyczącymi danego typu szkoły, z tym że w wyniku przekształcenia lub włączenia gimnazjum nie może powstać zespół publicznych szkół, w skład, których wchodziłyby szkoły tego samego typu.

Przepis art. 198 ust. 1 ustawy wprowadzającej był zatem podstawą stosowania zmian organizacyjnych przewidzianych tą ustawą w szkołach, które - tak jak strona pozwana - były zespołami szkół, w skład których wchodziły szkoła podstawowa, liceum i gimnazjum. W związku z tym do Zespołu Szkół, w którym był zatrudniony powód miał zastosowanie również art. 225 ust. 1 ustawy wprowadzającej, który stanowi, że nauczyciela gimnazjum prowadzonego przez jednostkę samorządu terytorialnego, zatrudnionego na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony, którego dalsze zatrudnienie w gimnazjum w roku szkolnym 2017/18 lub 2018/19 nie jest możliwe ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum, przenosi się w stan nieczynny odpowiednio z dniem 1 września 2017 r. lub 1 września 2018 r. albo rozwiązuje się z nim stosunek pracy, jeżeli nauczyciel nie wyrazi zgody na przeniesienie w stan nieczynny.

Pomimo braku jednoznacznych ustaleń co do zatrudnienia powoda wyłącznie w gimnazjum, zastosowanie wobec niego powołanego przepisu (art. 225 ust. 1 ustawy wprowadzającej) było możliwe z dwóch powodów. Po pierwsze art. 225 ust. 12 tej ustawy, w okresie do dnia 29 lutego 2020 r. przewidywał odpowiednie stosowanie art. 225 ust. 1-11 do nauczycieli zatrudnionych w szkołach, w których (tak, jak w pozwanym Zespole Szkół) prowadzone były klasy dotychczasowego gimnazjum. Po drugie - co ma zasadnicze znaczenie - nowelizacja art. 14 ust. 2 Karty Nauczyciela (wprowadzonego ustawą z dnia 9 maja 2007 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela, Dz.U. Nr 102, poz. 689) pozwala na jednoznaczne uznanie, że pracodawcą nauczyciela nauczającego w szkole funkcjonującej w zespole szkół jest ten zespół szkół, a nie szkoła (przykładowo gimnazjum). Taka wykładnia była zresztą przed tą zmianą art. 14 Karty Nauczyciela formułowana w orzecznictwie. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 523/00 (OSNP 2003 nr 10, poz. 246) stwierdził, że dla nauczycieli pracodawcą jest zespół szkół, a nie szkoła podstawowa i gimnazjum, w których praca była przez nich wykonywana. Podobnie w postanowieniu z dnia 9 lipca 2014 r., I PZP 5/14 (OSNP 2016 nr 2, poz. 22) Sąd Najwyższy uznał, że dopuszczalność rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy wskutek częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie

liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, powinna być oceniana z uwzględnieniem możliwości zatrudnienia w zespole szkół będącym jego pracodawcą, a nie tylko w szkole wskazanej w umowie o pracę lub akcie mianowania jako jego miejsce pracy w ramach zespołu szkół (art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 3 pkt 1, art. 10 ust. 1 i art. 14 ust. 2 Karty Nauczyciela).

Wobec powyższego należy uznać, że Sąd Okręgowy prawidłowo ocenił zastosowanie wobec powoda art. 225 ust. 7 pkt 1 ustawy wprowadzającej, uznając, że powód mógł być przeniesiony w stan nieczynny a jego stosunek pracy wygasł po upływie sześciomiesięcznego pozostawania w tym stanie.

Nie można uznać za uzasadniony argumentu skarżącego - w jego ocenie mającego wpływać na zmianę przyjętej przez Sąd Okręgowy interpretacji - że art. 220 ust. 2 ustawy wprowadzającej nie wymienia art. 225 ust. 1 i 12 tej ustawy, w związku z czym (zdaniem skarżącego) Prawo oświatowe nie obowiązuje w zespołach szkół składających się z więcej niż dwóch placówek, w skład których wchodzi gimnazjum. Należy bowiem zauważyć, że przepis ten (art. 220 ust. 2 ustawy wprowadzającej), uwzględniając przepisy, do których odsyła (art. 220 ust. 1 pkt 3, 4, art. 222 ust. 1, 2 i 4, art. 223, art. 224 ust. 1 i 3, art. 225 ust. 7 pkt 2 oraz art. 228 ust. 2 ustawy wprowadzającej), reguluje całkiem inne zagadnienia niż prawo pracodawcy do przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny albo rozwiązanie stosunku pracy ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum. Przepis art. 220 ust. 2 ustawy wprowadzającej przewiduje jedynie, że w razie konieczności oceny, czy na podstawie art. 225 ust. 7 pkt 2 tej ustawy doszło do wygaśnięcia stanu nieczynnego, na który nauczyciel został (uprzednio) przeniesiony, z dniem podjęcia zatrudnienia w innej szkole, przez "inną szkołę" należy rozumieć (także) przedszkole, szkołę, placówkę i ich zespoły.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Najwyższy w oparciu o art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.