



Sygn. akt III PSKP 39/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa U. R.
przeciwko Zespołowi Szkół Integracyjnych w O. Szkole Podstawowej
o uznanie zmiany warunków stosunku pracy za bezskuteczne,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 28 października 2021 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 29 marca 2019 r., sygn. akt IV Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

W wyroku z dnia 29 marca 2019 r., sygn. akt IV Pa (...), Sąd Okręgowy –
Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. – w sprawie z powództwa U. R.
przeciwko Zespołowi Szkół Integracyjnych w O. Szkoła Podstawowa – oddalił

apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. z dnia 18 października 2018 r., sygn. akt IV P (...), w którym Sąd Rejonowy oddalił powództwo U. R. o uznanie zmiany warunków zatrudnienia za bezskuteczne.

W sprawie ustalono, że na podstawie umowy o pracę z dnia 1 lipca 1991 r. poprzednik prawny pozwanego tj. Szkoła Podstawowa w O. zatrudnił U. R. na stanowisku nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Powódka 1 sierpnia 2005 r. uzyskała stopień nauczyciela dyplomowanego. W pismach z dnia 4 kwietnia 2018 r. na podstawie art. 22 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela (dalej również jako: KN) Wójt Gminy O. nałożył na powódkę obowiązek podjęcia pracy w wymiarze odpowiednio 4/18 etatu w Zespole Szkół Integracyjnych w S. oraz 5/18 etatu w Szkole Podstawowej w Z. w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych w roku szkolnym 2018/2019.

Sąd drugiej instancji stwierdził dodatkowo, że powódka swój tygodniowy obowiązkowy wymiar czasu pracy w Zespole Szkół Integracyjnych - Szkoła Podstawowa w O. uzupełniała również w roku szkolnym 2017/2018 pracując 15/18 etatu w tej szkole oraz 3/18 etatu w Szkole Podstawowej w Z.. W dniu 4 kwietnia 2018 r. Zarząd Oddziału Związku Nauczycielstwa Polskiego w O. zawiadomił dyrektora Zespołu Szkół Integracyjnych w O., że powódka jest wiceprezesem Zarządu Oddziału ZNP w O. i podlega ochronie stosunku pracy, przewidzianej przepisami art. 32 ust. 1, 2 i 4 ustawy o związkach zawodowych w okresie od 1 marca 2018 r. do 28 lutego 2019 r., a po jego upływie dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą. W piśmie tym zawarta została dodatkowa informacja, że ZO ZNP jako międzyzakładowa organizacja związkowa jest organizacją reprezentatywną w rozumieniu art. 241 k.p. Organ prowadzący szkołę przed podjęciem decyzji z dnia 4 kwietnia 2018 r. w przedmiocie uzupełnienia obowiązkowego tygodniowego czasu pracy powódki nie przeprowadził z organizacją związkową konsultacji i na swoje działania nie otrzymał od tej organizacji zgody.

Sąd Okręgowy uznał, że zasadne było „nakazanie” powódce uzupełnienia etatu w innej szkole. Już w roku szkolnym 2017/2018 powódka będąca nauczycielem języka angielskiego nie miała pełnego tygodniowego wymiaru godzin

w pozwanej szkole i wymiar ten uzupełniała w szkole w Z.. W roku szkolnym 2018/2019 wymiar godzin języka angielskiego w pozwanej szkole nie zmienił się. Powódka musiała zatem uzupełnienie to uzyskać w innych szkołach. Powódka otrzymując od organu prowadzącego nakaz uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych w szkołach w S. i Z., otrzymała go na tym samym stanowisku. Nie była zatem wymagana zgoda powódki.

Według Sądu drugiej instancji przepis art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela uprawnia organ prowadzący do nałożenia na nauczyciela obowiązku podjęcia pracy w innej szkole lub szkołach na tym samym stanowisku w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych w wymiarze nie większym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć. Obowiązek ten może nałożyć tylko organ prowadzący tj. w tym przypadku wójt. W przypadku pracy na tym samym stanowisku nauczyciel, na którego obowiązek ten nałożono nie musi wyrażać zgody. Podjęcie pracy przez nauczyciela w innej szkole, ale na tym samym stanowisku, jest przywilejem, a nie jego obowiązkiem – nauczyciel odmawiający podjęcia takiej pracy będzie otrzymywał tylko część wynagrodzenia stosownego do wykonywanych zajęć. Podejmując taką decyzję organ prowadzący nie ma żadnych ustawowych ograniczeń w przedmiocie miejsca, do którego nauczyciel może być skierowany celem uzupełnienia etatu. Mogą to być również szkoły w różnych miejscowościach.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że w razie zmian organizacyjnych lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, nie stosuje się trybu wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p. Nauczyciel w takim przypadku jest uprzywilejowany przepisami ustawy – Karta Nauczyciela. Ustawa ta, jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 marca 2013 r., III PK 37/12, w sposób szczególny i odrębnie wyczerpująco (zupełnie) reguluje ten tryb postępowania w art. 20 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy stwierdził również, że brakuje też podstawy prawnej do uwzględnienia uregulowanej w art. 39 k.p. wzmożonej ochrony trwałości stosunków pracy pracowników w wieku przedemerytalnym. Z tego należy wywieść dalszy wniosek, że stosując te przepisy ustawy - Karta Nauczyciela z takiej wzmożonej ochrony stosunków pracy nie może korzystać

nauczyciel szczególnie chroniony przepisem art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Zdaniem Sądu Okręgowego, nauczyciel, którego stosunek pracy jest szczególnie chroniony przepisami art. 20 i 22 Karty Nauczyciela, w świetle których uzyskuje przywileje nieznane innym grupom zawodowym, a którego status został w pełni uregulowany przepisami ustawy – Karta Nauczyciela nie podlega reżimowi w zakresie art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela przepisom Kodeksu pracy i ochronie związkowej. Zastosowanie przez organ prowadzący w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin dydaktycznych nauczycielowi mianowanemu trybu określonego w art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela jest właśnie działaniem w ramach „odrębnych przepisów”, o których mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Nie była wobec tego wymagana zgoda zarządu zakładowej organizacji związkowej. O odrębności tego przepisu przemawia również fakt, że od decyzji organu prowadzącego podjętej w trybie art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela nie przewidziano żadnego środka odwoławczego; nie rodzi ona żadnych roszczeń i nie podlega zaskarżeniu.

Zastosowanie więc przez Wójta Gminy O. przepisu art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela wobec powódki było uzasadnione i w żaden sposób nie naruszało zasad współżycia społecznego, ani też nie było nadużyciem prawa. W pozwanej szkole nie było wystarczającej ilości godzin dydaktycznych dla dwóch nauczycielek języka angielskiego i ten stan rzeczy istniał już od roku szkolnego 2017/2018, kiedy to powódka po raz pierwszy w trybie art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela otrzymała obowiązek uzupełnienia tygodniowego pensum, a w roku następnym ilość godzin języka angielskiego nie zwiększyła się.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powódka zaskarżyła skargą kasacyjną. Skargę oparto na obydwu podstawach kasacyjnych określonych w art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. W ramach podstawy materialnoprawnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono: 1) błędną wykładnię art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela, art. 220 ust. 1 pkt 3 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo oświatowe w zw. z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przez przyjęcie, że w niniejszej sprawie nie mają zastosowania przepisy ustawy o związkach zawodowych, a w przypadku wydania przez organ prowadzący szkołę nakazu uzupełniania etatu nauczycielowi podlegającego szczególnej ochronie - powodującego pogorszenie jego warunków

pracy i płacy, nie zachodzi obowiązek zwrócenia się przez organ prowadzący lub w jego imieniu pracodawcę o wyrażenie zgody przez związki zawodowe na zmianę warunków pracy, podczas gdy, jak przyjmuje się w orzecznictwie, osoby szczególnie chronione są wyjątkowo narażone na konflikt z pracodawcą i dlatego powinny korzystać z ochrony związkowej w szerokim tego rozumieniu;

2) błędną wykładnię art. 42 § 1 oraz 45 § 1 k.p. w zw. z art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela, art. 220 ust. 1 pkt 3 ustawy – Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo oświatowe oraz art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przez błędne uznanie, iż powódce, która podlega szczególnej ochronie nie przysługuje roszczenie o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy (zastosowanie KP) ze względu na wyczerpujące regulacje zawarte w ustawie Karta Nauczyciela, a w konsekwencji przyjęcie, że przepis art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela, oraz art. 220 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo oświatowe, którego dotyczy przedmiotowa sprawa nie daje nauczycielowi szczególnie chronionemu podstaw prawnych do możliwości odwołania się od decyzji o uzupełnieniu etatu do Sądu;

3) błędną wykładnię art. 8 k.p. w zw. z art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela, art. 220 ust. 1 pkt 3 ustawy – Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo oświatowe w zw. z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przez przyjęcie, że organ prowadzący może jednostronną decyzją (dokonując dowolnego wyboru osoby, bez stosowania jakichkolwiek kryteriów i podania jakiegokolwiek uzasadnienia) zmienić warunki pracy i płacy nauczycielowi na niekorzyść, jednocześnie wyłączając stosowanie przepisów ustawy o związkach zawodowych, które to działanie prowadzi do nadużycia prawa, które nie powinno korzystać z ochrony.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie art. 227 k.p.c., art. 217 k.p.c. w zw. z art. 381 k.p.c. i art. 382 k.p.c. w zw. z art. 391 k.p.c. przez zaaprobowanie przez Sąd oddalenia wszystkich zgłoszonych i nie spóźnionych wniosków dowodowych powódki jako bezprzedmiotowych - co w istocie doprowadziło do wyprowadzania wniosków przez Sąd drugiej instancji bez oparcia się na dowodach m.in. arkuszach organizacyjnych szkoły wraz z aneksami, przesłuchaniu stron itd.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w K. w całości i przekazanie sprawy temu sądowi do ponownego rozpoznania oraz o

zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych; ewentualnie pozostawienie tego rozstrzygnięcia Sądowi drugiej instancji.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej jako oczywiście bezzasadnej oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie jest kwestionowane w skardze kasacyjnej, że w roku szkolnym 2018/2019 w pozwanej szkole w O. nie było wystarczającej ilości godzin dydaktycznych dla dwóch nauczycielek języka angielskiego. Dyrektor szkoły nie dokonał równomiernego rozdzielania godzin z lekcjami języka angielskiego na dwie nauczycielki, ale młodszej zapewnił całe pensum (18/18), a posiadającej dłuższy staż pracy i korzystającej z ochrony związkowej przed wypowiedzeniem powódce przydzielił tylko połowę pensum (9/18), a – po skorzystaniu z polecenia wójta gminy wydanego w trybie art. 22 ust. 1 KN, kierującej powódkę do pracy w Zespole Szkół Integracyjnych w S. w wymiarze 4/18 pensum oraz do pracy w Szkole Podstawowej w Z. w wymiarze 5/18 pensum – w wydanej decyzji stwierdził, że powódka zatrudniona w pozwanym zespole szkół na 18/18 pensum.

Nie ustalono w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku w sposób jednoznaczny, czy powódka wyraziła zgodę na pracę w innych miejscowościach, chociaż pozew skierowany do Sądu pracy wskazuje, że nie zaakceptowała tego.

W zaskarżonym wyroku Sąd uznał, że „niezasadne i niecelowe jest dzielenie godzin, które nie są wystarczające dla dwóch nauczycieli właśnie tak, aby obydwaj nauczyciele musieli uzupełniać te godziny w innych szkołach. Zasadą jest, że w takim przypadku jeden nauczyciel otrzymuje pełne pensum, a drugi pensum to uzupełnia. Zasadą i celowe też jest, by to uzupełnienie miał nauczyciel, który już w roku poprzednim nie miał pełnego wymiaru godzin w szkole, w której jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy”.

W ocenie Sądu Najwyższego ocena ta nie znajduje żadnego uzasadnienia w przepisach Karty Nauczyciela. *Prima facie* pozostaje w sprzeczności z zasadą równego traktowania wyrażoną w art. 18^{3a} § 1 k.p. (pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, w szczególności bez względu na płeć, wiek, przynależność związkową), stosowaną do nauczycieli na podstawie art. 91c Karty Nauczyciela oraz art. 5 k.p. Zasada równego traktowania nakazywałaby, aby – w przypadku braku możliwości zapewnienia pełnego pensum dla dwóch nauczycieli – w jednym roku szkolnym dojeżdżał do innych miejscowości poza macierzystą szkołą jeden nauczyciel, w następnym roku szkolnym – drugi. Gdyby nie było to możliwe – rozważenia mogłoby wymagać równe podzielenie pensum między dwóch nauczycieli.

Brak precyzyjnych ustaleń dotyczących między innymi tego, czy dojazdy do szkół w innych miejscowościach były utrudnione (zwłaszcza w okresach zimowych), czy wiązały się z dłuższym czasem dojazdu do pracy, czy były jakieś okoliczności, które uniemożliwiały naprzemienne skierowanie nauczycieli do pracy w szkołach w innych miejscowościach lub równe podzielenie obowiązków w szkole macierzystej i równomierne podzielenie dojazdów do pracy w innych miejscowościach - uzasadniają słuszność procesowych zarzutów skargi kasacyjnej. Niewątpliwie powódce nie przedstawiono na piśmie żadnych motywów odmiennego potraktowania w porównaniu z młodszą nauczycielką, co mogło wywołać w niej przeświadczenie, że rzeczywistą przyczyną nierównego potraktowania była jej działalność w związku zawodowym na stanowisku wiceprzewodniczącej związku. Działalność związkowa nie może być przyczyną gorszego traktowania, czemu służy – wskazana w skardze kasacyjnej – szczególna ochrona zawarta w art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Artykuł 22 Karty Nauczyciela stał się przedmiotem wykładni w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1991 r., I PR 6/91, OSNCP 1992 nr 11, poz. 208. Zgodnie z jego ówczesną treścią „nauczyciel może być obowiązany do pracy w innej szkole w tej samej miejscowości i na tym samym lub za jego zgodą innym stanowisku w celu uzupełnienia obowiązującego wymiaru zajęć dydaktycznych (wychowawczych) w wymiarze nie większym niż 1/2 etatu. W wypadku

niewyrażenia zgody nauczyciel otrzyma wynagrodzenie za odpowiednią część etatu". W cytowanym wyroku stwierdzono, że poddaje on nauczyciela szczególnym dyspozycjom przełożonych w sytuacji, gdy w szkole, w której jest zatrudniony, nie ma możliwości przydzielenia mu obowiązującego wymiaru zajęć dydaktycznych (wychowawczych). Może być wówczas zobowiązany do pracy w innej szkole w celu uzupełnienia tego wymiaru zajęć. Przepis wprawdzie używa sformułowania "obowiązany do pracy", ale nie oznacza to nawiązania drugiego, odrębnego stosunku pracy. Jest to rodzaj swoistej delegacji służbowej. Między nauczycielem a szkołą, w której uzupełnia on wymiar zajęć, nie powstaje stosunek pracy. Przez cały czas uzupełniania zajęć nauczyciel pozostaje wyłącznie pracownikiem dotychczasowej szkoły i to na pełnym etacie. Wynika to jednoznacznie ze zdania ostatniego art. 22 cyt. ustawy, że gdyby uzupełnienie zależało od jego zgody, a jej nie wyraził, to otrzymywałby wynagrodzenie jedynie za odpowiednią część etatu. (*A contrario* – wyrażenie zgody uzasadniałoby przyjęcie, że w macierzystej szkole jest zatrudniony w pełnym pensum).

Również dwie następne nowelizacje art. 22 Karty Nauczyciela dotyczyły obowiązku podjęcia pracy w innej szkole w tej samej miejscowości i na tym samym lub - za zgodą nauczyciela - na innym stanowisku. Począwszy od nowelizacji z 2000 r. art. 22 ust. 1 stanowi, że „Organ prowadzący szkołę może nałożyć na nauczyciela obowiązek podjęcia pracy w innej szkole lub szkołach i na tym samym lub - za jego zgodą - na innym stanowisku, w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w wymiarze nie większym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć. W wypadku niewyrażenia zgody nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie za część obowiązkowego wymiaru zajęć”.

W ocenie obecnego składu Sądu Najwyższego, skierowanie nauczyciela do innej szkoły w celu uzupełnienia wymiaru zajęć dydaktycznych jest szczególną instytucją, właściwą dla stosunku pracy nauczycieli. Wprowadzony w 2000 r. ust. 1 art. 22 nie normuje w sposób jednoznaczny skierowania do pracy w innej miejscowości. Konieczność uzyskania zgody nauczyciela zastrzeżono tylko dla pracy na innym stanowisku, natomiast (przez brak takiego warunku w tym przepisie i wykładnię historyczną) skierowanie do pracy w innej miejscowości nie wymaga

zgody nauczyciela. Legalność tej ostatniej kwestii jest kontrowersyjna, gdyż nie uwzględnia uciążliwości związanych z dojazdami do różnych miejscowości, które mogą być tak samo niekorzystne dla nauczyciela jak praca na innym stanowisku, która jednak wymaga zgody nauczyciela. W skrajnym przypadku można wyobrazić sobie skierowanie nauczyciela przez wójta gminy do dziewięciu różnych miejscowości po jednej godzinie, co nie może być zaakceptowane. Również skierowanie *in casu* powódki do dwóch różnych miejscowości poza macierzystą szkołą, w zależności od warunków dojazdu, może oznaczać istotną zmianę warunków zatrudnienia nauczyciela.

W tym ostatnim aspekcie przywołać można wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2019 r., I PK 204/17, OSNP 2019 nr 7, poz. 86, w którym zajęto stanowisko, że przepisy art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela wyczerpująco regulują okoliczności, które uzasadniają zmianę warunków pracy i płacy nauczyciela mianowanego oraz związany z nimi sposób postępowania i dlatego nie ma możliwości posiłkowego stosowania w tym przypadku przepisów Kodeksu pracy, które dotyczą trybu postępowania i sposobu modyfikacji umów o pracę (*a contrario* do art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela), a w konsekwencji niemożliwe jest w tej sytuacji stosowanie przepisów art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. Sprzeczne z ustawą obniżenie wymiaru zajęć i wynagrodzenia nauczyciela mianowanego w drodze jednostronnej decyzji dyrektora szkoły jest nieważne (art. 10 ust. 5 pkt 6 i art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela w związku z art. 18 § 1 k.p.), zaś nauczycielowi przysługuje roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia i o dopuszczenie do pracy w pełnym wymiarze zajęć (art. 18 § 2 k.p.), a nie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Z wyrokiem tym koresponduje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2018 r., I PK 154/17, stwierdzający, że nauczyciel, który mając uzasadnioną obawę utraty zatrudnienia, wyraził zgodę na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć w trybie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela w drodze porozumienia, ale równocześnie kwestionował wystąpienie przesłanek z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, zachowuje uprawnienie do sądowej merytorycznej oceny działań pracodawcy na podstawie tych przepisów,

łącznie z weryfikacją kryteriów wytypowania nauczyciela do ograniczenia wymiaru zajęć.

Zdaniem obecnego składu Sądu Najwyższego, nauczyciel powinien znać przyczynę wytypowania go do skierowania do pracy w innych miejscowościach. Z tego obowiązku pracodawca jest zwolniony tylko wtedy, gdy przyczyna wyboru pracownika jest oczywista lub znana pracownikowi z innych źródeł najpóźniej w chwili złożenia mu propozycji pracy w innych miejscowościach. W myśl art. 18 § 3 k.p. w związku z art. 5 k.p. i art. 91c Karty Nauczyciela postanowienia wójta gminy kierujące – w porozumieniu z dyrektorem macierzystej szkoły - nauczyciela mianowanego bez jego zgody do pracy w innych miejscowościach, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, mogą być przez sąd pracy uznane za nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy Karty Nauczyciela, niemające charakteru dyskryminacyjnego. Stosownie do art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może być przeniesiony na własną prośbę lub z urzędu za jego zgodą na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, na takie same lub inne stanowisko.

Rekapitułując, na podstawie art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela, co do zasady, nie jest wymagana zgoda nauczyciela na pracę w innej szkole w tej samej miejscowości w celu uzupełnienia obowiązującego wymiaru zajęć dydaktycznych (wychowawczych) w wymiarze nie większym niż połowa pensum. Skierowanie do pracy nauczycielskiej do innej szkoły ma charakter *sui generis* delegowania ze szkoły macierzystej do innej szkoły na ściśle określony czas roku szkolnego, z zachowaniem prawa do dotychczasowego wynagrodzenia według dotychczasowego pensum w macierzystej szkole. *Ratio legis* tego unormowania polega na zapewnieniu nauczycielowi możliwości pracy „w pełnym etacie”, bez pogarszania warunków takiego zatrudnienia. Praca w tej samej miejscowości zwykle nie jest związana z większymi uciążliwościami (poza początkowym stresem związanym z pracą w nowym środowisku pracowniczym) i nie generuje zwykle większego czasu dojazdu do pracy i większych kosztów takich dojazdów. Z tych względów skierowanie nauczyciela do pracy w innej szkole w tej samej miejscowości nie wymaga zgody organizacji związkowej.

Warunki zatrudnienia mogą istotnie się pogarszać na skutek konieczności dojazdów do szkół w kilku miejscowościach. Postanowienia wójta gminy kierujące na podstawie art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela – w porozumieniu z dyrektorem macierzystej szkoły - nauczyciela mianowanego bez jego zgody do pracy w innych miejscowościach, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, mogą być przez sąd pracy uznane za nieważne w myśl art. 18 § 3 k.p. w związku z art. 5 k.p. i art. 91c Karty Nauczyciela. Zamiast takich postanowień może mieć zastosowanie art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, implikujący obowiązek uzyskania zgody nauczyciela mianowanego na pracę w innych miejscowościach.

Nie można się w pełni zgodzić ze stanowiskiem zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego, że w każdym przypadku skierowanie nauczyciela do pracy w innej szkole (również w innych miejscowościach) w celu uzupełnienia pensum stanowi przywilej nauczycielski. Wykonanie takiego polecenia (zwłaszcza, gdy stanowi istotne utrudnienie dla nauczyciela) stanowi bardziej obowiązek, gdyż odmowa podjęcia pracy w innej miejscowości powoduje w myśl art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela automatyczne obniżenie wynagrodzenia za pracę w macierzystej szkole. Co do zasady można przyjąć, że skierowanie nauczyciela przez wójta gminy do pracy w szkołach w dwóch różnych miejscowościach poza szkołą macierzystą, wymaga - z uwagi na występujące zwykle utrudnienia dojazdowe - zgody nauczyciela mianowanego.

Decyzja dyrektora szkoły o wytypowaniu nauczyciela, który zostanie skierowany – w porozumieniu z wójtem gminy - do pracy w innych miejscowościach bez jego pisemnej zgody, wymaga uzyskania zgody związku zawodowego w trybie art. 32 ustawy o związkach zawodowych – szczególnie, gdy skierowanie to nie dotyczy tylko jednego roku szkolnego, ale ma charakter trwały (dotyczy co najmniej dwóch lat szkolnych). Nauczyciel, który odmówił podjęcia pracy w innych miejscowościach i na skutek tego doszło do obniżenia jego wynagrodzenia za pracę, jest uprawniony do skorzystania z roszczeń wynikających z zastosowania art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela w związku z art. 22 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela. Nie ma w takiej sytuacji konieczności stosowania – wskazanego w skardze kasacyjnej – art. 8 k.p.

Zarzuty skargi kasacyjnej naruszenia prawa materialnego mogą więc okazać się częściowo uzasadnione, w zależności od dokonania precyzyjnych ustaleń w czasie ponownego rozpoznania sprawy.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. w związku z art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.