

**Uchwała z dnia 18 stycznia 1996 r.**  
**I PZP 37/95**

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN: Adam Józefowicz, Andrzej Kijowski,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Stefana Trautsolta, sprawy z powództwa Jolanty C. przeciwko Szkole Podstawowej w L., Szkole Podstawowej w L., Przedszkolu w L. o przywrócenie do pracy, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 18 stycznia 1996 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni postanowieniem z dnia 7 listopada 1995 r., [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 k.p.c.

Czy w sytuacji, kiedy nauczyciel mianowany skierowany do pracy w innej placówce na podstawie art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3, poz. 19 z późn. zm.) na okres 3 lat, po upływie tego okresu nie korzysta z prawa powrotu na uprzednio zajmowane stanowisko w szkole macierzystej i dalej pracuje w placówce, do której został skierowany, stosunek pracy z macierzystą szkołą trwa nadal, czy też rozwiązuje się - a jeśli tak, to w jakim trybie ?

p o d j ą ł następującą uchwałę:

**Skierowanie mianowanego nauczyciela do pracy w innej placówce na podstawie art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3, poz. 19 ze zm.) powoduje ustanie dotychczasowego i nawiązanie nowego stosunku pracy na czas nie określony w placówce, do której został skierowany. Po upływie okresu skierowania nauczycielowi przysługuje w terminie określonym w art. 264 § 3 k.p. prawo powrotu na uprzednie stanowisko w szkole, w której był zatrudniony przed skierowaniem.**

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

Powódka Jolanta C. w pozwie skierowanym przeciwko Przedszkolu w L.M. oraz Szkole Podstawowej w L. domagała się ustalenia, iż rozwiązanie z nią stosunku pracy w dniu 31 grudnia 1994 r. przez dyrektora Przedszkola w L.M. jest bezskuteczne, a ponadto, że od 2 stycznia 1995 r. zostaje przywrócona na stanowisko nauczyciela Szkoły Podstawowej w L. W dniu 1 września 1987 r. powódka została mianowana na stanowisko nauczyciela w Szkole Podstawowej w L. Od dnia 1 września 1991 r. została przeniesiona do pracy w Przedszkolu w L.M. na podstawie art. 19 ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3, poz. 19 ze zm.). Zgodnie z tym przepisem, po upływie trzech lat wystąpiła o przywrócenie do pracy w Szkole Podstawowej w L. Wniosek jej został jednakże załatwiony odmownie, wobec czego nadal pracowała w Przedszkolu w L.M. W grudniu 1994 r., gdy przebywała na zwolnieniu lekarskim, otrzymała świadectwo pracy, z którego wynikało, że jej stosunek pracy wygasł na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela, z powodu "likwidacji zakładu pracy".

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Malborku wyrokiem z dnia 6 czerwca 1995 r. ustalił, że powódka od 1 stycznia 1995 r. jest pracownikiem pozwanej Szkoły Podstawowej w L., oddalając powództwo w stosunku do pozostałych pozwanych. Sąd ten ustalił, że na mocy zarządzenia 11/91 Zarządu Gminy L. z dnia 17 czerwca 1991 r. z dniem 1 września 1991 r. przeniesiono zajęcia rocznego wychowania przedszkolnego ze struktury organizacyjnej pozwanej Szkoły Podstawowej w L. do Przedszkola w L.M. Pismem z dnia 5 sierpnia 1991 r. dyrektor Szkoły Podstawowej w L. poinformował powódkę, że z dniem 31 sierpnia 1991 r. ulega likwidacji oddział przedszkolny. W związku z tym zaproponował jej prowadzenie od 1 września 1991 r. zajęć w Przedszkolu w L. Powódka nie wyraziła zgody na przejście do przedszkola. Wójt Gminy L. pismem z dnia 26 sierpnia 1991 r. na mocy art. 19 ust. 1 Karty Nauczyciela skierował powódkę z urzędu do pracy w Przedszkolu w L. na czas od 1 września 1991 r. do dnia 31 sierpnia 1994 r. Z dniem 31 sierpnia 1993 r. nastąpiła likwidacja Przedszkola w L. Majątek ruchomy przeszedł w posiadanie Przedszkola w L.M. Wszystkie oddziały - w tym oddział zerowy, w którym zajęcia prowadziła powódka - stały się częścią struktury organizacyjnej Przedszkola w L.M. Dnia 3 stycznia 1994 r. pozwana Szkoła Podstawowa w L. wynajęła Przedszkolu w L.M. jedną izbę lekcyjną, w której odbywały się zajęcia oddziału zerowego. Zajęcia te prowadziła powódka.

Na mocy uchwały [...] Rady Gminy L. z dnia 27 października 1994 r. doszło do likwidacji z dniem 31 grudnia 1994 r. Przedszkola w L.M. Oddziały rocznego przygotowania przedszkolnego (roku zerowego), które były prowadzone przez Przedszkole w L.M. zostały z dniem 1 stycznia 1995 r. przeniesione do struktury organizacyjnej Szkoły Podstawowej w L.M. i Szkoły Podstawowej w L. Oddział zerowy, do którego uczęszczały dzieci z obwodu szkolnego Szkoły Podstawowej w L. weszły do struktury organizacyjnej tej Szkoły. Natomiast do struktury organizacyjnej Szkoły Podstawowej w L. wszedł oddział zerowy, do którego uczęszczały dzieci z obwodu tejże szkoły. W związku z likwidacją Przedszkola w L.M. dyrektor Przedszkola złożyła powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy z dniem 31 grudnia 1994 r.

W ocenie Sądu Pracy zebrany w sprawie materiał jednoznacznie wskazuje, że przekształcenia organizacyjne dotyczące prowadzenia przygotowania przedszkolnego (roku zerowego) w Gminie L. należy oceniać pod kątem przejęcia zakładu pracy w całości lub w części, w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p. Zdaniem tego Sądu ponieważ przeniesienie z dniem 1 września 1991 r. zajęć rocznego przygotowania przedszkolnego ze Szkoły Podstawowej w L. do Przedszkola w L. nastąpiło w warunkach ujętych w art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p., wobec tego z dniem 1 września 1991 r. powódka z mocy prawa stała się pracownikiem Przedszkola w L. Od tego dnia jej zakładem pracy z mocy samego prawa, na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p., stało się to właśnie Przedszkole. Z tego względu w ocenie Sądu Pracy skierowanie powódki przez Wójta Gminy L. na mocy art. 19 ust. 1 Karty Nauczyciela do pracy w Przedszkolu w L., nie miało żadnego znaczenia prawnego. Nie można bowiem skierować w tym trybie nauczyciela do zakładu pracy, którego pracownikiem staje się on z mocy samego prawa.

Następnie - według ustaleń tego Sądu - w wyniku podjęcia decyzji o likwidacji Przedszkola w L. doszło do przejęcia tego zakładu pracy w całości przez Przedszkole w L.M. Wówczas stroną stosunku pracy z powódką stało się z mocy prawa Przedszkole w L.M.

W dalszej kolejności z ustaleń tego Sądu wynika, że miało miejsce przejęcie

części zakładu pracy (Przedszkola w L.M.) przez dwa odrębne zakłady, tj. Szkołę Podstawową w L.M. i Szkołę Podstawową w L. Szkoła Podstawowa w L. przejęła oddział zerowy, który faktycznie korzystał z sali w budynku tej Szkoły na mocy umowy najmu lokalu zawartej z Przedszkolem w L.M. W tym właśnie oddziale zajęcia prowadziła powódka. W związku z tym, w ocenie Sądu I instancji, na skutek przejęcia przez Szkołę Podstawową w L. tej części zakładu pracy, w której pracowała powódka, stała się ona z dniem 1 stycznia 1995 r. pracownikiem tej Szkoły. Wobec tego, że doszło do automatycznego przekształcenia stosunku pracy po stronie podmiotowej nie ma znaczenia, czy i jakiego rodzaju decyzja została podjęta co do "przekazania" powódki. Z tego względu oświadczenie woli dyrektora Przedszkola w L.M. o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy nie miało mocy prawnej i nie wpłynęło w żaden sposób na stosunek pracy powódki. Nie ma bowiem podstaw do wyłączenia stosowania art. 23<sup>1</sup> k.p. w odniesieniu do mianowanych nauczycieli.

Rozpoznając rewizję Szkoły Podstawowej w L. od wyroku Sądu Pracy, w którym ustalił on, że powódka jest pracownikiem tej Szkoły od 1 stycznia 1995 r., Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku doszedł do przekonania, że niezależnie od dokonanych przez Sąd Pracy ustaleń w przedmiocie przejęcia zakładów pracy w ujęciu art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p., w rozpoznawanej sprawie powstało budzące poważne wątpliwości zagadnienie prawne w zakresie stosowania przepisów Karty Nauczyciela, wymagające wyjaśnienia przez Sąd Najwyższy.

Według Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych źródłem wątpliwości interpretacyjnych jest treść przepisu art. 19 ust. 1 Karty Nauczyciela normującego instytucję przeniesienia nauczyciela do innej placówki oświatowej bez jego zgody, jednak na okres nie dłuższy niż 3 lata, z prawem powrotu na uprzednio zajmowane stanowisko. Sąd ten zauważa, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęty jest pogląd, że przeniesienie nauczyciela do pracy w szkole w trybie art. 19 Karty Nauczyciela, na okres dłuższy niż 3 lata, nie powoduje rozwiązania stosunku pracy ze szkołą macierzystą (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1983 r., III PZP 8/83, OSNCP 1983 z. 9 poz. 130, uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 września 1993 r., I PZP 38/93, OSNCP 1994 z. 3 poz. 64). Uważa też przy tym, że w przedmiocie dalszego bytu stosunku pracy ze szkołą "macierzystą" wyłaniają się wątpliwości w sytuacji, gdy po upływie 3 lat, na które "opiewało skierowanie", żadna ze stron tego stosunku nie podejmuje działań mających na celu uregulowanie tej sprawy. Z treści art. 19 ust. 1 Karty Nauczyciela wynika prawo powrotu nauczyciela na zajmowane stanowisko, jednakże w Karcie Nauczyciela nie została określona forma skorzystania przez nauczyciela z tego prawa oraz skutki w sferze stosunku pracy wynikające z nieskorzystania przez nauczyciela z tego uprawnienia.

W tym kontekście Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wywodzi, że rozwiązanie umowy o pracę (przechodząc w tym miejscu do porządku nad tym, że powódka była nauczycielem mianowanym) wymaga złożenia stosownych oświadczeń woli przez jedną lub obie strony, a wobec braku takich oświadczeń nie ma podstaw do przyjęcia, iż umowa ta uległa rozwiązaniu. Sąd ten dodaje, że wobec szczegółowego określenia w art. 23 Karty Nauczyciela przypadków, w których rozwiązuje się stosunek pracy z nauczycielem mianowanym, "zaistniała sytuacja nie spełnienia przesłanek zawartych w tym przepisie, co wskazywałoby na brak podstaw prawnych do skutecznego rozwiązania stosunku pracy przez zakład pracy, nawet gdyby miał zamiar

taką decyzję podjąć". Brak jest także "przesłanek prawnych do uznania, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu poprzez przyjęcie w sposób dorozumiany porozumienia stron". Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w tym zakresie konkluduje, że "w zaistniałej sytuacji za zasadne uznać należy, że pomimo niezłożenia oświadczenia woli przez nauczyciela w przedmiocie skorzystania z prawa powrotu na uprzednio zajmowane stanowisko, brak wystarczających przesłanek prawnych do przyjęcia, iż umowa o pracę ulega rozwiązaniu". Konkluzja taka prowadzi jednakże w jego ocenie do istnienia niedopuszczalnej w sferze prawa pracy niepewności prawnej między stronami stosunku pracy, w przypadku bowiem "dalszej bezczynności stron, mogącej trwać wręcz przez następne lata, pracownik wobec braku unormowania w Karcie Nauczyciela konsekwencji w przypadku nieskorzystania z prawa powrotu i braku określenia ewentualnego terminu do zgłoszenia takiego żądania, mógłby w nieokreślonym czasie zgłaszać chęć powrotu, jak to ma miejsce w odniesieniu do powódki, która uczyniła to po ponad 2 miesiącach po upływie 3-letniego okresu skierowania".

W tym stanie rzeczy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wysuwa koncepcję sprowadzającą się do uznania, że w analizowanym przypadku dochodzi do wygaśnięcia stosunku pracy wskutek braku działania stron po upływie 3-letniego okresu skierowania nauczyciela do innej szkoły. Odrzuca przy tym możliwość zastosowania w tym przypadku przepisów Karty Nauczyciela, ponieważ jej art. 26 zawiera enumeratywne wyliczenie sytuacji, w których stosunek pracy mianowanego nauczyciela wygasa z mocy prawa, a żaden z ujętych w nim przypadków nie dotyczy analizowanego stanu faktycznego, a przy tym norma ta zawiera wymóg stwierdzenia przez dyrektora szkoły wygaśnięcia stosunku pracy. Sąd ten widzi natomiast możliwość sięgnięcia do kodeksu pracy (na podstawie art. 98 Karty Nauczyciela), a konkretnie do przepisu o porzuceniu pracy (art. 65 § 1 k.p.) i uznania na tej podstawie, że stosunek pracy wygasa. Wobec sprecyzowania końcowej daty oddelegowania nauczyciela w innej szkole istnieje, zdaniem tego Sądu, podstawa do uznania, że niezgłoszenie przez niego przed upływem tego terminu zamiaru skorzystania z prawa powrotu na uprzednio zajmowane stanowisko oraz niezgłoszenie gotowości do pracy w szkole "macierzystej" po tym terminie, do potraktowania tego stanu jako równoznacznego z niestawieniem się pracownika do pracy bez zawiadomienia zakładu pracy we właściwym terminie o przyczynie nieobecności. Sąd ten ma jednakże wątpliwości, czy sam fakt nieskorzystania przez nauczyciela z uprawnienia może być równoznaczny w ocenie z nagannym nieusprawiedliwionym "niestawieniem się do pracy". Pomimo dopuszczalności ustalenia, w odniesieniu do nauczyciela, przesłanki porzucenia pracy w postaci zaprzestania świadczenia pracy w "macierzystej" szkole, nie do końca w ocenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych można uznać zerwanie więzi przez nauczyciela z zakładem pracy za bezprawne ("jak to ma miejsce w przypadku zerwania tej więzi bez zachowania wymagań obowiązujących przy rozwiązywaniu stosunków pracy").

Mimo tego typu wątpliwości Sąd ten skłania się do poglądu, że zasadne byłoby uznanie, iż po upływie 3 lat wykonywania przez nauczyciela pracy w placówce, do której został skierowany i niezłożenia oświadczenia woli w przedmiocie skorzystania z prawa powrotu na uprzednio zajmowane stanowisko, stosunek pracy ze szkołą macierzystą wygasa. Stanowisko takie - w jego przeświadczeniu - znajduje potwierdzenie tak w świetle ograniczenia przez ustawodawcę okresu, na który można dokonać skierowania nauczyciela do innej placówki do maksymalnie 3 lat, jak i wobec celowości

eliminowania stanu niepewności prawnej w sferze stosunków pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zwracając się do Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych słusznie przyjął, że w związku z rozpoznawaną przez niego sprawą wykładni wymaga zwłaszcza przepis art. 19 ust. 1 Karty Nauczyciela. Istnienie bowiem regulacji z art. 23<sup>1</sup> k.p. nie wyklucza - jak przyjął to Sąd Pracy - możliwości skierowania nauczyciela do pracy w innej szkole, oczywiście pod warunkiem, że skierowanie następuje (jak miało to miejsce w rozpoznawanej sprawie) jeszcze przed jej przejęciem w części lub w całości przez inną szkołę. Gdyby się zaś zdarzyło, że najpierw doszło do przejęcia szkoły lub jej części, a następnie miało miejsce wydanie aktu skierowania do innej szkoły ze szkoły, która już nie istnieje, czy też skierowanie dotyczy nauczyciela zatrudnionego w tej części szkoły, która została już przejęta przez inną szkołę, to akt taki nie może wywoływać skutku prawnego, skoro nauczyciel jest już pracownikiem szkoły, do której następnie jest dopiero "skierowany". W związku z poglądem wyrażonym przez Sąd Pracy zaznaczyć ponadto należy, że stosowanie art. 23<sup>1</sup> k.p. nie wyklucza możliwości rozwiązania stosunku pracy w fazie poprzedzającej dokonanie zmian organizacyjnych (połączenia i podziału zakładu pracy oraz przejęcia go w części lub w całości), a tym samym zwolnienia nauczyciela na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela, natomiast reguły przewidziane w art. 23<sup>1</sup> k.p. mają zastosowanie, jeżeli stosunek ten nie zostaje przez pracodawcę rozwiązany. Przepis art. 23<sup>1</sup> k.p. nie może być bowiem rozumiany jako norma wykluczająca stosowanie przepisów Karty Nauczyciela dotyczących ustania stosunku pracy, jakkolwiek z drugiej strony nie oznacza to, że w zakresie, w jakim problem konsekwencji zmian organizacyjnych po stronie pracodawcy nie został w tej Karcie uregulowany, przepis ten może być pomijany.

Rację ma Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych także wtedy, gdy zwraca uwagę na to, że przy wykładaniu przepisu art. 19 ust. 1 Karty Nauczyciela należy mieć na uwadze potrzebę eliminowania niepewności prawnej co do sytuacji stron stosunku pracy, a zwłaszcza co do tego, czy łączy je jeszcze stosunek pracy, czy też już więź prawna między nimi uległa zerwaniu (stosunek pracy ustał). Chybiona jest natomiast argumentacja zmierzająca do wykazania możliwości sięgania w sytuacjach ujętych w art. 19 ust. 1 Karty Nauczyciela do przepisów o porzuceniu pracy przez pracownika. Skoro bowiem przepis ten przyznaje nauczycielowi "prawo powrotu na uprzednio zajmowane stanowisko" i jednocześnie nie wskazuje terminu, w jakim może to nastąpić, to niepodobna uznać, że nieskorzystanie w pewnym czasie (którego ustawa nie określa) z tego prawa jest czymś nagannym i że może być traktowane jako naruszenie obowiązującego porządku prawnego, a więc jako zachowanie bezprawne. Tym samym nie można również przyjąć, że brak przejawienia woli przez nauczyciela co do przysługującego mu prawa może być postawiony na równi z porzuceniem pracy. Ponadto na uwadze należy mieć tu także i to, że w następstwie nowelizacji kodeksu pracy przez ustawę z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie innych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110) skreślone zostały przepisy przewidujące wygaśnięcie stosunku pracy z powodu porzucenia pracy przez pracownika (art. 64, 65 k.p.).

Sąd Najwyższy w niniejszym składzie jest zdania, że w interpretacji art. 19 ust. 1 Karty Nauczyciela nie należy przyjmować, iż w razie skierowania w jego trybie nauczyciela do pracy w innej szkole dochodzi do powstania sytuacji, w której istnieją dwa stosunki pracy (ze szkołą, w której był on zatrudniony przed skierowaniem i ze szkołą, do której został skierowany) czy też, że jest to szczególny przypadek długotrwałego wykonywania pracy poza stałym miejscem pracy lub długotrwałej delegacji. Przeciwno interpretacji tego przepisu w takim kierunku, poza względami natury systemowo-funkcjonalnej, przemawia zwłaszcza przyjęcie w nim, że nauczycielowi przysługuje prawo powrotu na uprzednio zajmowane stanowisko. Powrót na uprzednie stanowisko jest bowiem prawem, a nie obowiązkiem nauczyciela. Jeżeli bowiem nauczyciel miałby być "po skierowaniu" nadal pracownikiem "macierzystej" szkoły, to konsekwentnie po ustaniu okoliczności stanowiących podstawę skierowania (po upływie okresu, na który został skierowany do innej szkoły) powinien mieć on obowiązek powrotu do swojego "macierzystego" zakładu pracy. Skoro zaś ustawodawca tak tej kwestii nie reguluje, a wręcz przeciwnie, przyznaje nauczycielowi "prawo powrotu", to tym samym należy uznać, że przyjmuje on, iż nauczyciel pozostaje tylko w jednym stosunku pracy oraz, że wraz ze skierowaniem do innej szkoły dochodzi do rozwiązania dotychczas łączącego go stosunku pracy ze szkołą i nawiązanie nowego stosunku pracy w nowej szkole. Do wniosku takiego skłania między innymi porównanie unormowania z art. 19 ust. 1 Karty Nauczyciela i art. 74 kodeksu pracy, który przewiduje, że pracownik pozostający w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym ma prawo powrotu do zakładu pracy, który zatrudniał go w chwili wyboru, na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym, jeżeli zgłosi swój powrót w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru. Niedotrzymanie tego warunku powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, chyba że nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Z przepisu tego wynika, że jeżeli ustawodawca zakłada istnienie dwóch stosunków pracy to daje temu wyraźnie, choć pośrednio, wyraz w przepisie prawnym - czego nie da się powiedzieć o art. 19 ust. 2 Karty Nauczyciela - a ponadto jednoznacznie reguluje problem ustania stosunku pracy, który pozostaje w zawieszeniu, z czym w art. 19 ust. 2 Karty Nauczyciela również nie mamy do czynienia.

W przepisie tym, inaczej niż w art. 74 k.p., nie określono terminu, w ciągu którego nauczyciel może skorzystać z przysługującego mu prawa powrotu, ani też nie przewidziano, że w razie nieskorzystania z tego prawa w określonym czasie jego stosunek pracy w "macierzystej" szkole wygasa. Prowadzi to do wniosku, iż ustawodawca przyjmuje w tym wypadku założenie, że nauczyciela skierowanego do innej szkoły nie łączy żaden stosunek prawny (stosunek pracy) ze szkołą, w której był zatrudniony poprzednio.

Do przyjętej tu wykładni art. 19 ust. 1 Karty Nauczyciela prowadzą także wnioski płynące z analizy systemowej. W myśl bowiem art. 18 tej Karty nauczyciel mianowany 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 samo lub inne stanowisko. Na tle tego przepisu nie powinno budzić wątpliwości, że przeniesienie do innej szkoły oznacza zmianę podmiotu zatrudniającego, nie zaś nawiązanie drugiego stosunku pracy w nowej szkole, przy "zawieszeniu" stosunku pracy w szkole dotychczasowej ("macierzystej"). W związku z tym należy zwrócić uwagę, że w art. 19 ust. 3 Karty Nauczyciela wyraźnie nawiązuje się do art. 18, skoro jest w nim o

tym mowa, że nauczyciela można "również" skierować do pracy w innej szkole bez jego zgody, co zakłada, iż ustawodawca widzi w sposób całościowy regulacje ujęte w obu tych przepisach. To zaś przemawia na rzecz tezy, iż w zasadzie w jednolity sposób ocenia on skutki, jakie dla trwania stosunku pracy nauczyciela z jego dotychczasową i nową szkołą mają dokonywane czynności, niezależnie od tego, czy jest to "przeniesienie", czy też "skierowanie" do pracy w innej szkole. Oznacza to, że "skierowanie", podobnie jak i "przeniesienie" (poza przypadkiem, gdy ma miejsce w ramach tej samej szkoły), powoduje rozwiązanie stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą (szkołą) i nawiązania go z nowym pracodawcą. Wykładnia taka zdaje się przy tym lepiej odpowiadać potrzebom praktyki, zwłaszcza w sytuacji, gdy skierowanie do innej szkoły następuje na dłuższy czas. W takim bowiem przypadku - czego między innymi dowodzi stan faktyczny leżący u podstaw wątpliwości przedstawianych przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - zostają zerwane nie tylko więzi formalne, ale i faktyczne z poprzednią szkołą, a nowa szkoła traktuje danego nauczyciela jako swojego pracownika, nie mającego zobowiązań wobec innego "macierzystego" pracodawcy (innej szkoły). Wystarczającą gwarancją dla nauczyciela - co jest istotne z uwagi na okoliczność, iż "skierowanie" go do pracy w innej szkole następuje bez jego zgody - jest w takim przypadku to, że po upływie okresu skierowania ma on prawo powrotu na uprzednio zajmowane stanowisko, jak również to - co należy przyjąć - że w nowej szkole jego stosunek pracy nawiązuje się na czas nie określony. Zawarty bowiem w art. 19 ust. 1 Karty Nauczyciela zwrot, że skierowanie do pracy w innej szkole nie może następować na okres dłuższy niż trzyletni, należy rozumieć jedynie w ten sposób, że w razie gdyby skierowanie przewidywało dłuższy niż trzyletni okres, to nauczyciel ze swojego prawa powrotu może skorzystać wraz z upływem okresu skierowania. Nie może być natomiast on rozumiany jako nakaz rozwiązania stosunku pracy w nowej szkole wraz z upływem takiego, a także krótszego, niż trzyletniego okresu (jeżeli krótszy okres zostanie wskazany w skierowaniu), gdyż w takim przypadku prawo pracownika do powrotu w gruncie rzeczy przeradzałoby się w jego obowiązek. Inaczej mówiąc, z przepisu art. 19 ust. 1 Karty Nauczyciela wynika, że w razie skierowania nauczyciela do pracy w innej szkole dochodzi do nawiązania stosunku pracy między nim a tą szkołą (staje się on jej pracownikiem), z tym, że po upływie okresu "skierowania", który nie może jednakże trwać dłużej niż 3 lata, nauczyciel ten może wystąpić z żądaniem ponownego zatrudnienia go w szkole, w której był zatrudniony przed skierowaniem. Nie oznacza to jednak, że z żądania tego nie może on zrezygnować, pozostając w zatrudnieniu w szkole, do której został skierowany. Analizowany przepis Karty Nauczyciela nie przewiduje bowiem, iż stosunek pracy w nowej szkole nie może trwać dłużej niż 3 lata, tylko że okres "skierowania", rozumiany jako warunek uzyskania prawa powrotu na uprzednio zajmowane stanowisko, nie może przekraczać 3 lat.

Prawo powrotu na uprzednio zajmowane stanowisko jest równoznaczne z możliwością wystąpienia nauczyciela do szkoły zatrudniającej go przed skierowaniem z żądaniem nawiązania z nim stosunku pracy. Z żądaniem takim może on wystąpić w każdej chwili po upływie okresu skierowania. W razie odmowy przyjęcia go do pracy przez szkołę zatrudniającą go przed skierowaniem, może on wystąpić do sądu pracy z żądaniem nawiązania stosunku pracy w terminie 14 dni od doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy (art. 264 § 3 k.p.).

Mając na względzie przedstawiony tok rozumowania i wynikające z niego wnioski  
Sąd Najwyższy, na zadane mu pytanie, udzielił odpowiedzi, jak w sentencji.

=====