



Sygn. akt II PK 26/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 marca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Beata Gudowska

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. Ś.
przeciwko Zespołowi Szkół [...] i Gminie Miasta W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 15 marca 2016 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 10 września 2014 r.,

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

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w W. wyrokiem z dnia 29 kwietnia 2014 r.
oddalił powództwo K. Ś. wytoczone przeciwko pozwanemu Zespołowi Szkół

Samochodowych [...] (pkt I); oddalił powództwo w stosunku do pozwanej Gminy Miasta W. (pkt II).

Sąd ustalił, że powódka nawiązała stosunek pracy z Zespołem Szkół [...] na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 września 2004 r. Powódce powierzono obowiązki nauczyciela rewalidacji w wymiarze czasu pracy 20/20. W dniu 16 sierpnia 2007 r. uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, a 20 sierpnia 2012 r. stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. W strukturze Zespołu Szkół [...] funkcjonowało Gimnazjum i Liceum Ogólnokształcące [...]. Powódka pozostając w zatrudnieniu w Zespole Szkół w roku szkolnym 2012/2013 pracowała jako nauczyciel wspomagający w klasie I integracyjnej Liceum Ogólnokształcącego, gdzie miała również wychowawstwo.

W dniu 27 grudnia 2012 r. Rada Miasta W. podjęła uchwałę w sprawie wyłączenia liceum z Zespołu Szkół [...] i zamiarze likwidacji Gimnazjum, a w dniu 18 marca 2013 r. podjęła uchwałę w sprawie likwidacji tego gimnazjum z dniem 31 sierpnia 2013 r. W dniu 25 marca 2013 r. Rada Miasta W. podjęła uchwałę w sprawie rozwiązania z dniem 31 sierpnia 2013 r. Zespołu Szkół [...] oraz uchwałę w sprawie włączenia Liceum Ogólnokształcącego do Zespołu Szkół S. W roku szkolnym 2012/2013 w Zespole Szkół [...] było zatrudnionych 58 pracowników, w tym 44 nauczycieli i 14 pracowników administracji i obsługi szkoły. W tym roku szkolnym w Zespole Szkół [...] funkcjonowały 4 oddziały gimnazjum i 8 oddziałów V Liceum Ogólnokształcącego, łącznie 12 oddziałów.

Z dniem 1 września 2013 r. do Zespołu Szkół S. włączono Liceum Ogólnokształcące w ilości 6 klas, do pracy przeszło też z LO 17 nauczycieli. Wraz z uczniami i nauczycielami Liceum Ogólnokształcącego, Zespół Szkół S. przejął część majątku Zespołu Szkół [...] w postaci 30 komputerów, 4 rzutników multimedialnych, mebli oraz map historycznych i politycznych. 17 nauczycieli przeniesionych do pracy w Zespole Szkół S. zostało wytypowanych do przeniesienia na podstawie kryteriów dotyczących zwalniania nauczycieli Zespołu Szkół [...], ustalonych w oparciu o art. 20 Karty Nauczyciela. 25-ciu nauczycielom ówczesna dyrektor Zespołu Szkół [...] E. M. złożyła oświadczenia o wypowiedzeniu umów o pracę. Zwolnienia nauczycieli, w tym powódki, były konsultowane ze

związkami zawodowymi. Zgodnie z regulaminem zwolnień grupowych obowiązujących w Zespole Szkół [...] sporządzonym w dniu 30 kwietnia 2013 r. jedną z osób wytypowanych do zwolnienia z pracy została powódka. Podstawową kwestią decydującą o jej zwolnieniu były kwalifikacje zawodowe. W przypadku przejścia powódki do pracy w Zespole Szkół S. jej kwalifikacje zawodowe umożliwiały pracę tylko z uczniami niepełnosprawnymi, tj. w charakterze nauczyciela wspomagającego lub rewalidacji. Posiadane przez powódkę wyższe wykształcenie pedagogiczne z zakresu edukacji początkowej nie zostało ocenione jako wykształcenie przydatne w szkole typu Zespół Szkół S. Kwalifikacje z zakresu edukacji początkowej są przydatne w klasach I-III szkoły podstawowej, a nie ponadpodstawowej. Oświadczeniem z dnia 15 maja 2013 r. dyrektor Zespołu Szkół [...] rozwiązał z powódką stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia powódce stosunku pracy wskazano rozwiązanie z dniem 31 sierpnia 2013 r. Zespołu Szkół [...] i likwidację z dniem 31 sierpnia 2013 r. Gimnazjum na podstawie uchwał Rady Miasta W., co spowodowało zmiany organizacyjne polegające na likwidacji szkoły i zmniejszeniu oddziałów w szkole wchodzącej w skład Zespołu, uniemożliwiające zatrudnienie powódki na zajmowanym stanowisku w pełnym wymiarze czasu pracy. W przedmiotowym oświadczeniu poinformowano także powódkę, że nie przysługuje jej prawo złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny z powodu likwidacji pracodawcy jakim był Zespół Szkół [...], w którym powódka pozostawała w stosunku pracy.

Sąd podkreślił, że w związku z rozwiązaniem Zespołu Szkół [...] nastąpiło przekształcenie podmiotowe po stronie pozwanej. W związku z tym do udziału w sprawie w charakterze pozwanych zostali wezwani: Zespół Szkół S. (co wynikało z uchwały Rady Miasta W. z dnia 25 marca 2013 r. w sprawie włączenia LO do tego zespołu) oraz Gmina Miasta W. (jako organ prowadzący zespół szkół legitymowana do występowania w sprawie w przypadku stwierdzenia całkowitej likwidacji Zespołu Szkół [...]). Pracodawcą dla powódki był Zespół Szkół [...], składający się z Gimnazjum i Liceum Ogólnokształcącego [...]. Zespół szkół, będący jednostką organizacyjną nie jest szkołą, co ma zasadniczy wpływ na procedurę jego tworzenia, przekształcania i rozwiązywania. Rozwiązanie zespołu szkół, o ile nie

jest połączone z jednoczesną zmianą zakresu działania szkół, które dotychczas wchodziły w jego skład, nie stanowi likwidacji szkoły w rozumieniu art. 59 ust. 1 tej ustawy. Sąd wskazał, że przesłanką zastosowania art. 23¹ k.p. jest faktyczne przejęcie władztwa nad zakładem pracy przez nowy podmiot powodujące, że pracownicy świadczą pracę na rzecz kogo innego niż dotychczas. Z mocy tego przepisu stosunki pracy z pracownikami zatrudnionymi w zakładzie lub jego części w chwili przejęcia zakładu przez innego pracodawcę trwają nadal z tą różnicą, że w miejsce dotychczasowego pracodawcy wstępuje jako strona nowy podmiot mający zdolność zatrudniania pracowników w charakterze pracodawcy (art. 3 k.p.). Nowy pracodawca nabywa na zasadzie następstwa prawnego wszelkie prawa wynikające z nawiązania stosunków pracy z poprzednim pracodawcą, a także przechodzą na niego wszystkie obowiązki, jakie ciążyły na poprzednim pracodawcy wobec pracowników przejętego zakładu. Dotyczy to również przejęcia przez innego pracodawcę części szkoły, gdzie w takim wypadku nie można mówić o jej likwidacji. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 1995 r., I PRN 15/95, w razie przejęcia szkoły w części lub w całości z mocy art. 23¹ § 2 k.p. nauczyciel staje się pracownikiem nowej szkoły. Oceny sytuacji prawnej nauczyciela zwalnianego na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela należy dokonywać przez pryzmat art. 23¹ k.p., gdyż norma art. 20 Karty Nauczyciela nie może być stosowana w izolacji od regulacji Kodeksu pracy. Przejęcie zadań dydaktycznych w zakresie kształcenia uczniów przez inną szkołę stanowi przejście części zakładu pracy na innego pracodawcę na zasadzie art. 23¹ k.p. Według Sądu powyższe rozważania uzasadniają wezwanie do udziału w sprawie i występowanie w niej w charakterze strony pozwanej Zespołu Szkół S. Wbrew twierdzeniom tej strony, nie doszło do całkowitej likwidacji Zespołu Szkół [...], ponieważ część tego zespołu, tj. Liceum Ogólnokształcące nie uległo likwidacji, a zostało przejęte i włączone w struktury organizacyjne Zespołu Szkół S. Potwierdzeniem powyższego jest uchwała Rady Miasta W. z dnia 25 marca 2013 r. w sprawie włączenia Liceum Ogólnokształcącego do Zespołu Szkół S.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że rozwiązanie Zespołu Szkół [...] w istocie prowadziło do likwidacji pracodawcy jako jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników i utraty przez tę jednostkę bytu prawnego, jednakże

część tej jednostki w postaci Liceum Ogólnokształcącego funkcjonuje nadal w ramach Zespołu Szkół S. W. konsekwencji Sąd uznał, że Zespół Szkół S. posiadał legitymację bierną do występowania w sprawie w charakterze strony pozwanej. Powyższe skutkowało uznaniem braku takiej legitymacji po stronie Gminy Miasta W.

Sąd ocenił, że przyczyny wypowiedzenia powódce stosunku pracy podane w oświadczeniu pracodawcy z dnia 15 maja 2013 r. są przyczynami rzeczywistymi. Zgodnie z powołanym w oświadczeniu art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela nastąpiła zarówno częściowa likwidacja szkoły, którą była likwidacja Gimnazjum, jak również nastąpiło zmniejszenie liczby oddziałów w niezlikwidowanym Liceum Ogólnokształcącym. Po ustaleniu, że przyczyny wypowiedzenia powódce stosunku pracy były prawdziwe i rzeczywiste oraz że kryteria przyjęte do zwolnienia jej z pracy były prawidłowe, Sąd pierwszej instancji uznał za niecelowe badanie arkusza organizacyjnego Zespołu Szkół S. pod kątem możliwości zatrudnienia powódki w pozwanym zespole w charakterze nauczyciela wspierającego proces dydaktyczny lub rewalidacji oraz badanie ilości godzin nauczania przydzielonych nauczycielom pracującym w tym charakterze. Sąd pierwszej instancji oddalił żądanie powódki o przywrócenie jej do pracy w pozwanym Zespole Szkół S. (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91 c ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela *a contrario*). Wobec ustalenia, że Gmina Miasta W. nie posiadała legitymacji biernej do występowania w sprawie, Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo w tym zakresie (pkt II wyroku Sądu pierwszej instancji).

Wyrokiem z dnia 10 września 2014 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. oddalił apelację powódki K. Ś. od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy z dnia 29 kwietnia 2014 r.

Sąd drugiej instancji uznał, że podane w oświadczeniu pracodawcy z dnia 15 maja 2013 r. przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę są przyczynami rzeczywistymi i konkretnymi, ponieważ zgodnie z powołanym w tym oświadczeniu art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela faktycznie nastąpiła zarówno częściowa likwidacja szkoły, którą była likwidacja Gimnazjum, jak również nastąpiło zmniejszenie liczby oddziałów w niezlikwidowanym Liceum Ogólnokształcącym. Trafne jest także stanowisko zaskarżonego wyroku, że kryteria przyjęte do zwolnienia powódki z

pracy były prawidłowe, a ówczesny pracodawca wytypował powódkę do zwolnienia w sposób zasadny, nie naruszając kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia określonych regulaminem zwolnień grupowych z dnia 30 kwietnia 2013 r.

Sąd drugiej instancji uznał, że pozwany Zespół Szkół S. posiadał legitymację bierną do występowania w sprawie w charakterze pozwanego, ponieważ na podstawie art. 23¹ § 1 i § 2 k.p. stał się stroną w dotychczasowych stosunkach pracy i odpowiada za zobowiązania wynikające ze stosunków pracy, powstałe przed przejęciem części zakładu pracy. W konsekwencji należało uznać, że miało miejsce przejęcie części zakładu pracy określone w art. 23¹ k.p. Pozwany Zespół Szkół S. w oparciu o własne zasoby kadrowe nie byłby bowiem w stanie prowadzić działalności edukacyjnej, także w zakresie włączonego w jego skład Liceum Ogólnokształcącego w tożsamej formie organizacyjnej, w jakiej funkcjonowało ono uprzednio w ramach Zespołu Szkół [...], gdzie nie istniało organizacyjne wyodrębnienie nauczycieli pracujących w Gimnazjum i w LO.

Zdaniem Sądu Okręgowego subsumcja art. 20 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela, dokonana przez Sąd pierwszej instancji, była prawidłowa, dlatego oddalono apelację powódki.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powódka zaskarżyła w całości skargą kasacyjną, zarzucając niewłaściwe zastosowanie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2014 r., poz. 191), art. 45 § 1 k.p. i art. 23¹ § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela oraz niezastosowanie art. 23¹ § 6 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela. Naruszenie powołanych przepisów, w ocenie skarżącej, polega na tym, że wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu z dnia 15 maja 2013 r. o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką przyczyny rozwiązania stosunku pracy, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z rozwiązaniem z dniem 31 sierpnia 2013 r. Zespołu Szkół [...] i likwidacją z tym samym dniem Gimnazjum co powodowało zmiany organizacyjne polegające na likwidacji szkoły wchodzącej w skład Zespołu uniemożliwiające zatrudnienie powódki na zajmowanym stanowisku w pełnym wymiarze czasu pracy, okazały się nieprawdziwe, a to spowodowało, że podstawa faktyczna wypowiedzenia obiektywnie nie istniała podczas, gdy istniejący obiektywnie stan rzeczy - przejście części zakładu pracy na innego pracodawcę - w

świetle art. 23¹ § 1 k.p. doprowadziło do nawiązania przez powódkę, z mocy prawa, stosunku pracy z przejmującym część zakładu pracy pracodawcą, tj. Zespołem Szkół S., a jednocześnie stan ten, zgodnie z treścią art. 23¹ § 6 k.p., bezwzględnie uniemożliwił dokonanie wypowiedzenia powódce stosunku pracy tylko z tych „wzmiankowanych” wyżej przyczyn.

Skarżąca wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany Zespół Szkół S. i Gmina Miasto W. wnieśli o: odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania; ewentualnie o oddalenie skargi kasacyjnej oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanych kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona.

Stosownie do art. 59 ust. 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (obecny jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 2156 ze zm.), szkoła publiczna, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, może być zlikwidowana z końcem roku szkolnego przez organ prowadzący szkołę, po zapewnieniu przez ten organ uczniom możliwości kontynuowania nauki w innej szkole publicznej tego samego typu, a także odpowiednio o tym samym lub zbliżonym profilu kształcenia ogólnozawodowego albo kształcącej w tym samym lub zbliżonym zawodzie. Takie samo unormowanie obowiązywało również w stanie prawnym 2013 r., mającym znaczenie dla oceny skargi kasacyjnej. Zgodnie natomiast z art. 62 ust. 5 ustawy o systemie oświaty organ prowadzący zespół szkół lub placówek albo szkół i placówek może wyłączyć z zespołu niektóre szkoły lub placówki, włączyć do zespołu inne szkoły lub placówki, a także może rozwiązać zespół. W przypadku wyłączenia szkół lub placówek z zespołu oraz rozwiązania zespołu przepisów art. 58 i 59 nie stosuje się (oznacza to, że dla szkół włączanych bądź wyłączanych z zespołu czynności te nie powodują konieczności zmiany bądź ustalenia na nowo

ich aktów założycielskich oraz statutów, ani przeprowadzania uciążliwej procedury przekształceniowej w oparciu o art. 59 ust. 6). Z art. 62 ust. 5 o systemie oświaty wynika, że rozwiązanie zespołu szkół jako jednostki budżetowej ma charakter organizacyjny i nie skutkuje likwidacją szkół wchodzących w jego skład. Konsekwencje takie wywołuje dopiero uchwała o likwidacji podjęta w odniesieniu do każdej ze szkół wchodzących wcześniej w skład zespołu.

W wyroku z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 523/00 (OSNP 2003 nr 10, poz. 246), Sąd Najwyższy uznał, że zespół szkół, utworzony na podstawie art. 62 ust. 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, jest pracodawcą dla nauczycieli wykonujących pracę w obu tych placówkach.

Relevantne znaczenie należy przypisać także wyrokowi Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2005 r. w sprawie I PK 271/04 (OSNP 2005 nr 21, poz. 334), w którym odkodowano znaczenie desygnatów użytych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela: częściowej likwidacji szkoły, zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w szkole, a także relacji zachodzących między tym przepisem a art. 23¹ k.p. Kwestie te w cytowanej sprawie ujawniły się w związku z wprowadzeniem zasadniczej reformy systemu szkolnego oraz nowelizacją art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela dokonaną ustawą z dnia 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 19, poz. 239 ze zm.), polegającą na wprowadzeniu możliwości rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem w okolicznościach w nim opisanych, podczas gdy poprzednio można było w razie ich zaistnienia przenieść nauczyciela w stan nieczynny, a rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem następowało tylko na jego wniosek. W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd co do tego, że przejście zakładu pracy na innego pracodawcę - w rozumieniu art. 23¹ k.p. - następuje również w sytuacji przekazania innemu podmiotowi zadań wykonywanych przez dotychczasowego pracodawcę. Ma to istotne znaczenie zwłaszcza w przypadku pracodawców realizujących zadania o charakterze niematerialnym. Przekazanie zadań innemu podmiotowi może następować w rozmaitych okolicznościach i na podstawie różnorodnych zdarzeń prawnych. Może ono mieć miejsce na podstawie czynności prawnej, ale także na podstawie aktu prawnego, w tym również ustawy. Dzieje się

tak zwłaszcza w razie przekazania zadań o charakterze publicznym, do których należy zaliczyć zadania polegające na kształceniu i wychowywaniu dzieci i młodzieży. W takim przypadku ustawodawca, przekazując wykonywanie zadań o charakterze publicznym innemu podmiotowi niż wykonujący je dotychczas, może uregulować następstwa tej zmiany w sferze stosunków pracy. Taka sytuacja miała na przykład miejsce w związku z reformą administracji publicznej. Przepisy wprowadzające tę reformę (ustawa z dnia 13 października 1998 r. - Dz.U. Nr 133, poz. 872 ze zm.) zawierały postanowienia dotyczące stosunków pracy pracowników zatrudnionych w likwidowanych i przekształcanych urzędach i instytucjach. Nie stało się tak jednakże w przypadku reformy systemu szkolnego. Ustawa z dnia 8 stycznia 1999 r. - Przepisy wprowadzające reformę ustroju szkolnego (Dz.U. Nr 12, poz. 96 ze zm.) zawiera jedynie regulację kilku aspektów dotyczących stosunków pracy nauczycieli dotychczasowych publicznych szkół ponadpodstawowych, stanowiąc w art. 10c, że dyrektorzy dotychczasowych publicznych szkół ponadpodstawowych przekształcanych w szkoły ponadgimnazjalne są obowiązani, między innymi, sporządzić wykazy nauczycieli, którzy w związku z przekształceniem nie będą mogli być zatrudnieni w pełnym wymiarze w szkole ponadgimnazjalnej, natomiast nauczyciele nieumieszczeni w tym wykazie stają się pracownikami szkoły ponadgimnazjalnej z dniem przekształcenia. Sytuacja nauczycieli przekształcanych i stopniowo likwidowanych szkół podstawowych nie została uregulowana. Jedynie obowiązek sporządzenia wykazów nauczycieli, którzy w związku z przekształceniami organizacyjnymi nie będą mogli być zatrudnieni lub zatrudnieni w pełnym wymiarze zajęć został nałożony na dyrektorów publicznych szkół podstawowych na podstawie rozporządzenia wykonawczego Ministra Edukacji Narodowej. Odpowiedzi na pytanie o wpływ reformy na stosunki pracy nauczycieli tych szkół należy poszukiwać w przepisach Karty Nauczyciela i - przez odesłanie z jej art. 91c - Kodeksu pracy. W rozpoznawanej sprawie stosunek pracy z mianowania został rozwiązany na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty w sytuacji, gdy w szkole pozostał tylko jeden rocznik dzieci i zmniejszyła się - w porównaniu z poprzednim rokiem szkolnym - liczba godzin nauczania. Wydawać mogłoby się, że taki stan faktyczny odpowiada hipotezie normy art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty. Trzeba jednakże poczynić

istotne zastrzeżenia i rozróżnienia. Częściowa likwidacja szkoły, zmiany organizacyjne i zmiany planu nauczania uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy na podstawie tego przepisu - zdaniem Sądu Najwyższego - tylko wówczas, gdy zadania w zakresie kształcenia i wychowania dzieci na tym poziomie nie podlegają przekazaniu innej placówce oświatowej. Miałoby to miejsce na przykład wtedy, gdy zmniejsza się liczba dzieci zamieszkujących dany rejon szkolny albo gdy nastąpiło zaniechanie kształcenia w określonym kierunku lub na określonym poziomie. Takie zmiany mogłyby być rozumiane jako wypełniające hipotezę normy art. 20 ust. 1 pkt 2. Jeżeli natomiast zadanie polegające na kształceniu i wychowaniu dzieci zamieszkujących na danym terenie przekazywane jest do innej placówki, mamy do czynienia z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę. W tym przypadku przekazanie materialnej bazy kształcenia nie ma przesądzającego znaczenia, nie jest jednakże go pozbawione. Również doktryna dopuszcza stosowanie konstrukcji przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w odniesieniu do przekazywania zadań publicznych polegających na kształceniu i wychowaniu dzieci i młodzieży (por. np. A. Tomanek: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Wrocław 2002). Trzeba bowiem mieć na uwadze, że przepisy regulujące kwestię transferu zakładu pracy mają charakter gwarancyjny, ich celem jest ochrona pracowników przed niekorzystnymi dla nich skutkami różnorodnych przekształceń zakładów pracy. Z tego względu należy przyjąć, że przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie może stanowić uzasadnienia rozwiązania stosunku pracy. Taka norma znalazła się w Kodeksie pracy w wyniku jego nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081), ale pogląd taki ma zastosowanie również do stanów faktycznych sprzed wejścia w życie tego przepisu. Wypływa on z właściwego rozumienia dostatecznego uzasadnienia wypowiedzenia jako warunku jego skutecznego dokonania (por. art. 45 § 1 k.p.). Przedstawione rozważania prowadzą do niemożliwości zaakceptowania stanowiska przedstawionego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2003 r., I PK 523/02 (OSNP 2005 nr 1, poz. 3), zgodnie z którym reforma ustroju szkolnego, będąca procesem dogłębnych zmian ustrojowych szkolnictwa, polegających między innymi na utworzeniu - zamiast dotychczasowych szkół podstawowych -

sześcioletnich publicznych szkół podstawowych i gimnazjów, nie może być traktowana jako zwykłe przejęcie (w znaczeniu przedmiotowym) zakładu pracy lub jego części w rozumieniu art. 23¹ k.p. przez nowo utworzone jednostki organizacyjne ani też jako przejęcie zadań ze skutkami płynącymi z tego przepisu. Jest to, w każdym razie pogląd zbyt generalny. Może on być uznany za trafny w pewnych sytuacjach faktycznych, w których, jak wyżej wspomniano, nie następuje przejęcie zadań przez inny podmiot. Skoro jednak ustawodawca reformujący ustrój szkolny nie uregulował wpływu dokonywanych zmian na stosunki pracy nauczycieli, należy wobec nich stosować ogólne zasady, przy uwzględnieniu specyfiki zatrudnienia na podstawie mianowania (por. art. 23¹ § 5 k.p.).

Sąd Najwyższy, rozpoznający obecną skargę kasacyjną, zaaprobował powyższe konstatacje i uznał, że mogą one mieć analogiczne zastosowanie do niniejszej sprawy. Zarówno bowiem art. 59 ust. 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, jak również art. 62 ust. 5 tej ustawy nie określają konsekwencji w aspekcie pracodawcy dla zatrudnionych w zespole szkół nauczycieli w przypadku częściowej likwidacji zespołu szkół lub wyłączenia z zespołu niektórych szkół i włączenia ich do innego zespołu lub placówki. Odpowiedzi na to zagadnienie należy poszukiwać w przepisach Karty Nauczyciela i - przez odesłanie z jej art. 91c - Kodeksu pracy, co umożliwia zastosowanie art. 23¹ k.p.

W rozpoznawanej sprawie stosunek pracy z mianowania został rozwiązany na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. W rozpoznawanej skardze kasacyjnej słusznie wskazano na dychotomię między ustaleniami Sądu a dokonaną subsumcją. Prawidłowo Sąd Okręgowy ustalił, że liceum, wchodzące w skład zespołu szkół (pracodawcy powódki) zostało przejęte w trybie art. 62 ust. 5 tej ustawy o systemie oświaty przez Zespół Szkół S., co dla zatrudnionych w nim nauczycieli wywołuje konsekwencje z art. 23¹ § 1 k.p., jednak w tej sytuacji niewłaściwie przyjął, że podana w wypowiedzeniu powódce umowa o pracę została podana prawidłowo. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę, w przypadku powódki, nie było bowiem zlikwidowanie gimnazjum, ani zmniejszenie oddziałów w liceum, a jedynie ewentualny brak możliwości zatrudnienia w pełnym wymiarze w Zespole Szkół S.

Biorąc pod uwagę odmienności ustawy o systemie oświaty w porównaniu do ogólnych zasad z Kodeksu pracy, a także unormowania art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela – kwestia możliwości zatrudnienia w Zespole Szkół S. mogła być przedmiotem analizy jeszcze przed dniem 1 września 2013 r. u dotychczasowego pracodawcy powódki, który powinien ściśle w tej kwestii współpracować z nowym pracodawcą powódki. Gdyby nie doszło do rozwiązania stosunku pracy przed dniem 1 września, powódka stałaby się nauczycielem zatrudnionym w Zespole Szkół S., jeżeli jej praca związana była wyłącznie z liceum.

W cytowanym wyżej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2005 r. w sprawie I PK 271/04 słusznie zwrócono uwagę, że w praktyce może powstać trudność z ustaleniem placówki, która przejęła zadania likwidowanej stopniowo (w sensie prawnym) szkoły. Dla rozwikłania tej kwestii należy najpierw ustalić, z jaką częścią szkoły związana była w przeważającym zakresie praca nauczyciela.

Jeśli chodzi o zespół szkół należałoby ustalić, czy powódka uczyła w gimnazjum, czy tylko w liceum. Ta okoliczność nie została precyzyjnie wyjaśniona, biorąc pod uwagę, że kwalifikacje powódki dotyczyły głównie nauki w klasach początkowych. Roszczenie powódki, skierowane obecnie przeciwko Zespołowi Szkół S. podlegać będzie zatem ocenie pod kątem tego, czy nowy pracodawca przejął zadania zlikwidowanego zespołu szkół w zakresie, w jakim powódka je wykonywała przed rozwiązaniem z nią stosunku pracy. Gdyby tak było, nie można byłoby uznać, że dostateczną podstawę rozwiązania stosunku pracy stanowiły przyczyny podane w wypowiedzeniu z powołaniem się na art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Reasumując, w ocenie Sądu Najwyższego, przejęcie liceum, wchodzącego w skład zespołu szkół (pracodawcy nauczyciela) w trybie art. 62 ust. 5 ustawy o systemie oświaty przez inny zespół szkół, wywołuje dla zatrudnionych w tym liceum nauczycieli konsekwencje z art. 23¹ § 1 k.p., jeżeli nowy pracodawca przejął zadania zlikwidowanego zespołu szkół w zakresie, w jakim nauczyciel je wykonywał przed tym przejęciem. W takiej sytuacji nie można byłoby uznać, że podstawę rozwiązania stosunku pracy nauczyciela stanowiły zmiany organizacyjne polegające na rozwiązaniu zespołu szkół, zmniejszenie oddziałów w liceum i likwidacja gimnazjum, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie nauczyciela i

uzasadniające zastosowanie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Przyczyną taką mógłby być brak możliwości dalszego zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze w nowym zespole szkół.

W tym kontekście wyjaśnienia wymagałby również kwestia podania w wypowiedzeniu kryteriów doboru nauczycieli do wypowiedzenia, umożliwiającą jej weryfikację w postępowaniu sądowym. Brak takich adekwatnych kryteriów mógłby powodować wadliwość wypowiedzenia stosunku pracy.

Mając powyższe okoliczności na uwadze Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., orzekł jak w sentencji wyroku.

kc