

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym w dniu 21 maja 2018 r. przeciwko Szkole Podstawowej Nr (...) im. B. X i A. J. w S. L. L. domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w związku z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Powódka stała na stanowisku, iż wręczone jej w dniu 30 kwietnia 2018 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia było nieuzasadnione, a także dokonane zostało z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Podkreśliła, że nie wyjaśniono jej, na czym miałyby polegać zmiany organizacyjne w szkole oraz nie wskazano kryteriów doboru jej osoby do zwolnienia, a wręcz – w ocenie powódki – w ogóle ich nie zastosowano.

Pozwana Szkoła Podstawowa nr (...) im. B. X i A. J. w S. w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zwrot kosztów postępowania według norm przepisanych. Odnosząc się do zarzutów L. L. wskazała, iż przed wręczeniem wypowiedzenia powódce wyjaśniono czym są zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów klas I-III w roku szkolnym 2018/2019, a tym samym zmniejszoną ilość godzin w świetlicy szkolnej, a kryteria doboru przedstawiono wszystkim nauczycielom na posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dniu 4 kwietnia 2018 r. Jako że powódka była jednak na tej R. nieobecna, miała możliwość zapoznania się z kryteriami po powrocie do pracy. Ponadto poinformowano powódkę, że mając na uwadze poziom wykształcenia i liczne nieobecności, wręczenie jej wypowiedzenia jest uzasadnione.

W toku postępowania L. L. powoływała się również na kwestię pozorności likwidacji jej stanowiska pracy wobec faktu zatrudnienia w jej miejsce innego pracownika, E. Ż.. Zaznaczyła, że ujęcie wśród osób do zwolnienia B. R., która nie była zatrudniona w świetlicy szkolnej, było nieprawidłowe. Wskazała, że pracodawca winien porównać ją do wszystkich nauczycieli zatrudnionych w szkole stosując kryteria doboru do zwolnienia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

L. L., która ukończyła studium nauczycielskie, została zatrudniona w Szkole Podstawowej nr (...) im. B. X i A. J. w S. w dniu 1 września 1985 r. na stanowisku nauczyciela wychowania przedszkolnego. Od dnia 5 października 2000 r. uzyskała stopień nauczyciela mianowanego. W kolejnych latach zatrudnienia zajmowała stanowisko nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej i wychowawcy świetlicy szkolnej.

Niesporne

W roku szkolnym 2014/2015 i 2015/2016 L. L. pełniła funkcję wychowawcy klasy i wykonywała obowiązki nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej. W roku szkolnym 2014/2015 była 44 dni na zwolnieniu lekarskim, a w roku szkolnym 2015/2016 – 50 dni. Ze względu na taką liczbę nieobecności rodzice klasy IIc w dniu 7 marca 2016 r. złożyli wniosek do dyrektora szkoły o zmianę wychowawcy. Ostatecznie, w od 1 września 2017 roku L. L. została przeniesiona do świetlicy szkolnej.

Dowód: wniosek rodziców z dnia 07.03.2016r. k. 34, zestawienie zwolnień k. 31, zeznania świadka A. T. (1) k. 66-68, porozumienie zmieniające k. 139 cz. B akt osobowych powódki.

W ostatnim okresie zatrudnienia L. L. (rok szkolny 2017/2018) była zatrudniona jako wychowawca świetlicy szkolnej w wymiarze 26 godzin tygodniowo. Wraz z nią na takim stanowisku zatrudnione były G. P. w wymiarze 26 godzin tygodniowo oraz B. B. (2) w wymiarze 26 godzin.

B. B. (2) dodatkowo prowadziła nauczanie indywidualne, co pomniejszało jej czas pracy w świetlicy.

Do pracy w świetlicy kwalifikacje mają wszyscy nauczyciele zatrudnieni w szkole.

Dowód: zeznania świadka A. T. (2) k. 66-68, zeznania świadka B. B. (2) k. 68-69, dokumenty zawarte w pliku opisanym jako „Dzienniki zajęć świetlicy szkolnej od 1.03.2018r. do 19.03.2019r.”.

W roku szkolnym 2017/2018 dyrektor pozwanej szkoły dysponował 83 godzinami pracy świetlicy.

W kolejnym roku szkolnym 2018/2019 do rozdysponowania w pozwanej szkole było już jedynie 69 godzin pracy świetlicy.

Było to związane ze zmniejszeniem ilości klas trzecich i czwartych o jedną.

Dowód: arkusze organizacyjne k. 18-19, zeznania świadka A. T. (2) k. 66-68, przesłuchanie B. S. k. 83-85.

Temat arkusza organizacyjnego rok szkolny 2018/2019 został omówiony przez Dyrektora Szkoły B. S. podczas posiedzenia Rady Pedagogicznej w dniu 4 kwietnia 2018 r., ze wskazaniem, iż nie ma możliwości obsadzenia etatów w świetlicy w dotychczasowym wymiarze. W toku spotkania Dyrektor omówiła wprowadzone zarządzeniem nr (...) z dnia 5 marca 2018 r. kryteria wyboru nauczyciela celem ograniczenia etatu lub rozwiązania stosunku pracy w Szkole Podstawowej nr (...) w S..

Kryteriami głównymi były:

- 1) rodzaj umowy o pracę i w tej kategorii 2 punkty były przyznawane w przypadku umowy na czas nieokreślony, zaś 3 punkty za zatrudnienie na podstawie mianowania;
- 2) stopień awansu zawodowego i w tej kategorii można było uzyskać 2 punkty za tytuł nauczyciela kontraktowego, 3 punkty za nauczyciela mianowanego oraz 4 punkty za nauczyciela dyplomowanego;
- 3) poziom wykształcenia i w tej kategorii można było uzyskać 4 punkty za tytuł zawodowy magistra z przygotowaniem pedagogicznym, 3 punkty za tytuł zawodowy licencjata z przygotowaniem pedagogicznym, 2 punkty dyplom ukończenia kolegium nauczycielskiego lub nauczycielskiego kolegium języków obcych oraz pozostałe wykształcenie;
- 4) długotrwałe, dezorganizujące pracę w szkole nieobecności nauczyciela (zwolnienia lekarskie, urlopy bezpłatne w ostatnich dwóch latach szkolnych i w tej kategorii można było uzyskać 4 punkty za nieobecności do 30 dni, 3 punkty za nieobecności do 40 dni, 2 punkty za nieobecności do 50 dni, 1 punkt za nieobecności do 60 dni, a 0 punktów za nieobecności powyżej 60 dni.

Kryteriami dodatkowymi było: przestrzeganie porządku pracy, aktualna ocena pracy, doskonalenie zawodowe, zaangażowanie nauczyciela.

L. L. nie była obecna na posiedzeniu Rady, ale pracodawca umożliwił jej zapoznanie się z zarządzeniem Dyrektora szkoły po powrocie do pracy ze zwolnienia lekarskiego w dniu 30 kwietnia 2018 r. Wówczas wicedyrektor szkoły A. T. (1) przekazała jej do zapoznania się aktualne dokumenty wewnętrznego prawa szkolnego, w tym również zarządzenie w sprawie kryteriów wyboru nauczyciela celem ograniczenia etatu lub rozwiązania stosunku pracy.

Dowód: wyciąg z protokołu Rady Pedagogicznej k. 20, zarządzenie nr (...) k. 21-25, dyrektora szkoły k. 21, zeznania świadka A. T. (2) k. 66-68, zeznania świadka B. B. (2) k. 68-69, zeznania świadka K. K. k. 69.

Stosując ustalone kryteria, pracodawca wytypował czterech nauczycieli: B. B. (2), G. P., B. R. oraz L. L.. Były to osoby, dla których nie były przewidziane godziny lekcyjne z zakresu innych przedmiotów. W roku szkolnym 2017/2018 B. R., z racji posiadanych kwalifikacji, prowadziła zajęcia rewalidacyjne (nauczanie indywidualne) uczniów romskich. Została ujęta w zestawieniu, ponieważ nie sposób było przewidzieć czy w nadchodzących roku szkolnym tacy uczniowie w ogóle będą podejmować naukę w pozwanej szkole. Jej wymiar czasu pracy wyniósł 17,3 h.

Stosując kryterium poziomu wykształcenia ustalono, iż L. L. ukończyła studium nauczycielskie, a aktualnie posiada stopień nauczyciela mianowanego. B. B. (2), G. P. i B. R. posiadają wykształcenie wyższe magisterskie z przygotowaniem pedagogicznym i stopnie nauczyciela dyplomowanego.

Stosując kryterium nieobecności ustalono, że L. L., według stanu na dzień 23 marca 2018 r. w roku szkolnym 2016/2017 i 2017/2018 ma 217 dni nieobecności. Od 11 września 2017 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, przerywanym dniami wolnymi (sobotą i niedzielą). Nie korzystała ze zwolnień w czasie zimowej i wiosennej przerwy świątecznej, a także w czasie dni dodatkowo wolnych od zajęć dydaktycznych. Natomiast w dni będące dla niej dniami pracy – przebywała na zwolnieniu lekarskim. Tak było okresie od listopada 2017 r. do 31 lutego 2018 r.

B. R. w ww. okresie była zawsze obecna w pracy, B. B. (2) była nieobecna 12 dni, zaś G. P. – 31 dni.

Finalnie, w ramach kryteriów doboru do ograniczenia etatu lub zwolnienia, B. B. (2) i B. R. uzyskały 15 punktów (w tym 3 punkty za mianowanie i 4 punkty za stopień awansu zawodowego, 4 punkty za wykształcenie wyższe magisterskie i 4 punkty za liczbę nieobecności do 30 dni), G. P. 14 punktów (w tym 3 punkty za mianowanie i 4 punkty za stopień awansu zawodowego, 4 punkty za wykształcenie wyższe magisterskie i 3 punkty za liczbę nieobecności do 40 dni), a L. L. 8 punktów (w tym po 3 punkty za rodzaj umowy o pracę i stopień awansu zawodowego(mianowanie), 2 punkty za wykształcenie i 0 punktów za nieobecności powyżej 60 dni).

Dowód: wyciąg z protokołu Rady pedagogicznej z dnia 04.04.2018r. k. 20, zarządzenie dyrektora szkoły (...) k. 21-25, notatka wicedyrektora k.26 , karty ocen nauczycieli k. 27 zestawienie zwolnień lekarskich za lata 2016-2018 k.31 , pismo z dnia 23.03.2018r. k. 35, pismo ZUS z dnia 29.03.2018r. k. 36, przesłuchania w charakterze strony B. S. k. 83-85, zeznania świadka A. T. (2) k. 66-68, zeznania świadka K. K. k.69, przydziały nauczycielskie – plik opisany jako „Dzienniki zajęć świetlicy szkolnej od 1.03.2018r. do 19.03.2019r.” wraz z dokumentami w tym pliku.

W dniu 30 kwietnia 2018 r. pracodawca złożył L. L. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów klas I-III w szkole, a tym samym zmniejszenie ilości godzin w świetlicy szkolnej, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie jej w pełnym wymiarze czasu pracy.

Niesporne

Oświadczenie zostało przedłożone L. L. przez dyrektora szkoły B. S. oraz wicedyrektora A. T. (2). B. S. pouczyła L. L. o możliwości przeniesienia w stan nieczynny i o prawach przysługujących jej z tego tytułu. Poinformowała ją również, że w przypadku zmiany sytuacji kadrowej będzie mogła zostać przywrócona ze stanu nieczynnego. L. L. wskazano przyczyny wypowiedzenia oraz przedstawiono główne kryteria doboru pracowników do ograniczenia zatrudnienia, przeniesienia w stan nieczynny lub zwolnienia z przyczyn organizacyjnych. Zaakcentowano kryterium nieobecności. L. L. odmówiła podpisania i przyjęcia oświadczenia.

Dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu k. 8, zeznania świadka A. T. (2) k. 66-68, przesłuchania w charakterze strony B. S. k. 83-85.

L. L. nie złożyła wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.

Niesporne

We wrześniu 2018 r. w szkole została zatrudniona w świetlicy E. Ż.. Pracownica ta wniosowała o zatrudnienie w oddziale przedszkolnym, gdzie miał zwolnić się etat. W związku z przydzieleniem B. R. i B. B. (2) liczby godzin nauczania indywidualnego, zwolnił się pełen etat w świetlicy. L. L. nie zgłaszała pracodawcy zamiaru podjęcia zatrudnienia. W okresie od 7 maja 2018r. do dnia 11 października 2018 r. pozostawała niezdolna do pracy.

Jako że nauczycielka wychowania przedszkolnego, mająca odejść z pracy w roku szkolnym 2018/2019, ostatecznie zadeklarowała powrót do pracy w grupie przedszkolnej, E. Ż. została zatrudniona ostatecznie w świetlicy szkolnej.

Dowód: zeznania świadka A. T. (2) k. 66-68, zeznania świadka B. B. (2) k. 68-69, przesłuchania w charakterze strony B. S. k. 83-85, załącznik do świadectwa pracy k. 65 i nast. cz. C akt osobowych powódki.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo, oparte na treści art. 45 § 1 Kodeksu pracy, nie zasługiwało na uwzględnienie.

Norma ww. przepisu stanowi, że w razie ustalenia, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Powyższy przepis znajduje zastosowanie w niniejszej sprawie na podstawie art. 91c ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela (Dz.U.2018.967 j.t.), w myśl którego w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy (ust.1), a spory o roszczenia ze stosunku pracy nauczycieli, niezależnie od formy nawiązania stosunku pracy, rozpatrywane są przez sądy pracy (ust. 2).

Zgodnie z treścią art. 20 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 ww. ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ustępie 1 następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu.

Z uwagi na ww. odniesienie do kodeksu pracy nie ulega wątpliwości, że wypowiedzenia winno nastąpić na piśmie wraz ze wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 §3 i 4 k.p.).

Przedstawiony powyżej stan faktyczny ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów wymienione szczegółowo w pierwszej części uzasadnienia, których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron i które nie wzbudziły również wątpliwości Sądu, a także na podstawie w większości zgodnych - w niezbędnym do rozstrzygnięcia niniejszej sprawy zakresie - zeznań świadków oraz przesłuchanej w charakterze strony B. S.. Na tle powyższych zeznań, zeznania powódki jawiły się jako odosobnione i wykreowane jako procesowa linia obrony.

Spór sprowadzał się natomiast do udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy przyczyna wypowiedzenia była zasadna i prawdziwa oraz czy kryteria doboru powódki do zwolnienia można uznać za racjonalne i prawidłowe.

Materiał dowodowy w postaci arkuszy organizacyjnych wraz z zeznaniami świadków A. T. (2), B. B. (2) oraz przesłuchanej w charakterze strony B. S. był wystarczający do wykazania, że w pozwanej szkole, z racji zmniejszenia liczby klas pierwszych i czwartych, a tym samym zmniejszenia ilości dzieci korzystających ze świetlicy, liczba godzin w świetlicy uległa ograniczeniu. Pracodawca nie miał więc możliwości zapewniania etatów wszystkim dotychczas zatrudnionym w świetlicy nauczycielom. Przyczyny, dla których pozwany musiał dokonać redukcji zatrudnienia, okazały się być rzeczywiste.

W dalszej kolejności należało więc ocenić prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia. Kodeks pracy nie dopuszcza bowiem dowolności w rozwiązywaniu umów o pracę (także z przyczyn dotyczących zakładu pracy), a obowiązkiem Sądu jest weryfikowanie prawidłowości postępowania pracodawcy w zakresie zastosowanych kryteriów doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia z pracy oraz badanie, czy nie doszło do nadużycia prawa pracodawcy (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997

r., publ. OSNAPiUS 1997/21/417 oraz uzasadnienie tego wyroku). Weryfikacja winna obejmować osoby zatrudnione na takich samych stanowiskach. W odniesieniu do powódki analiza ta odnosi się do nauczycieli – wychowawców świetlicy, jak również obejmuje dodatkowo B. R. jako osobę, dla której – podobnie jak dla osób zatrudnionych w świetlicy - nie było przewidzianych godzin lekcyjnych z zakresu innych przedmiotów. B. R., podobnie jak B. B. (2), prowadziła nauczanie indywidualne i nie było pewności czy w kolejnym roku szkolnym taki tryb nauczania zostanie uruchomiony. W wyroku z dnia 6 listopada 2001 r. (I PKN 675/00, OSNP 2003, z. 19, poz. 461) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż w razie podjęcia przez pracodawcę indywidualnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych, wybór pracownika do zwolnienia powinien być dokonany w oparciu o porównanie sytuacji pracowników w ramach tej samej grupy pracowniczej (osób wykonujących pracę podobną, zajmujących podobne stanowiska), nie zaś z uwzględnieniem sytuacji wszystkich pracowników zatrudnionych w danym zakładzie pracy albo w jego określonej komórce organizacyjnej. Tym samym decyzję o zawężeniu porównania do pracownic świetlicy oraz B. R. uznano za prawidłową, jako że ograniczenie etatu dotyczyło teź właśnie świetlicy. Nie było również potrzeby, wbrew twierdzeniom strony powodowej, dokonywania analizy spełnienia kryteriów doboru w odniesieniu do wszystkich pracowników pozwanej Szkoły.

Kryteria doboru pracowników do zwolnienia podlegają ocenie z punktu widzenia wymogu zasadności wypowiedzenia, jak również zgodności z zasadami współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa. Zastosowane kryteria doboru pracownika do zwolnienia nie są bowiem objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określoną w art. 30 § 4 k.p.c. i podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia.

Głównym kryterium doboru do zwolnienia, aprobowanym przez orzecznictwo sądowe, jest przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku oraz w zakładzie pracy. Natomiast w przypadku porównywalnej przydatności dwóch lub większej liczby pracowników - zgodność zwolnienia danego pracownika z zasadami współzycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do rozwiązania stosunku pracy. Ważnym kryterium doboru pracowników do zwolnienia może być dyspozycyjność, rozumiana jako możliwość liczenia na obecność pracownika w czasie na nią przeznaczonym. Wśród innych najczęściej stosowanych kryteriów branych pod uwagę przy selekcji pracowników do zwolnienia wymienić można przykładowo: zakładowy staż pracy, dotychczasowy przebieg pracy (praca nienaganna), zaangażowanie w pracy, wykształcenie, posiadanie dodatkowych dochodów, posiadanie prawa do emerytury lub renty itd.

Z analizy zapisów zarządzenia nr (...) Dyrektora pozwanej Szkoły, zeznań świadków A. T. (2), B. B. (2) oraz przesłuchanej w charakterze strony B. S. wynika, iż pozwana zastosowała jasne i prawidłowe kryteria doboru do dokonania wypowiedzenia, przyjmując jako podstawę wyboru wykształcenie, rodzaj umowy o pracę, stopień awansu zawodowego oraz liczbę nieobecności. O niższych notach powódki zadecydowało jej wykształcenie, jak również liczne nieobecności w miejscu pracy (na dzień 23 marca 2018 r. w roku szkolnych 2016/2017 i 2017/2018 było to 217 dni nieobecności).

Kryteria te jako sprawiedliwe i obiektywne pozwoliły na wskazanie powódki, jako pracownika, który w najniższym stopniu spełnia oczekiwania pracodawcy i nie ma cech uznawanych przez niego za przydatne.

Powódka akcentowała, że kryteria doboru nie były jej znane. W pierwszej kolejności wskazać należy, iż nie sposób przyjąć, by brak podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru do zwolnienia skutkowało automatycznym przyjęciem, że oświadczenie to naruszało ustanowiony w art. 30 § 4 k.p. wymóg konkretyzacji przyczyny. W istocie, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 stycznia 2016 r. (sygn. I PK 72/15) - i z czym Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni się zgadza - jeżeli pracodawca, przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów,

lecz także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Sąd Najwyższy wskazuje jednak, iż w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. Z tą ostatnią sytuacją - znajomością przez powódkę kryteriów doboru do zwolnienia - mamy do czynienia w niniejszej sprawie, skoro zostały jej one wskazane ustnie podczas wypowiedzenia umowy o pracę.

Powódka w toku całego procesu konsekwentnie zaprzeczała, aby zarówno przed wypowiedzeniem jak i w trakcie jego wręczania, została poinformowana o przyjętych przez pracodawcę kryteriach. Ustalenia stanu faktycznego doprowadziły do przyjęcia, iż nie tylko miała możliwość zapoznania się z treścią zarządzenia Dyrektora Szkoły nr (...), które znajdowało się w przekazanym jej przez A. T. (2) segregatorze (o czym zeznała ta świadek, ale również świadek K. K.), ale w momencie otrzymania oświadczenia pracodawcy przyczyny, w tym kryteria doboru, zostały jej przedstawione przez B. S..

Nie ma również żadnych podstaw, aby zatrudnienie w świetlicy E. Ż. przesądzało o pozorności przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Przesłuchana w charakterze strony Dyrektor B. S. szczegółowo opisała w jaki sposób doszło do jej zatrudnienia, a konieczność zatrudnienia tej osoby powstała już po złożeniu wypowiedzenia powódce. Na przełomie sierpnia i września 2018 r. doszło do zmiany okoliczności i stanu zatrudnienia w świetlicy pozwanej Szkoły, co doprowadziło do konieczności zatrudnienia nowego pracownika. Na moment wręczenia wypowiedzenia sytuacja kadrowa i etatowa była odmienna i uzasadniająca zakończenie stosunku pracy z jednym z nauczycieli świetlicy.

Podkreślenia wymaga, iż na mocy art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela dyrektor szkoły w razie 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 rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Jednocześnie jednak w razie wypowiedzenia stosunku pracy z tych przyczyn ustawa przyznała nauczycielom uprawnienie do złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. W myśl przepisu art. 20 ust. 5c te same ustawy wypowiedzenie jest bezskuteczne w przypadku złożenia przez nauczyciela, w terminie do 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2, pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym stosunek pracy wygasa.

Na gruncie niniejszej sprawy powódka nie skorzystała z tej możliwości, jako że nie złożyła wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. W rezultacie nie dała pracodawcy szansy na przywrócenie do pracy w oparciu o treść art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela.

Powódka miała także możliwość zgłoszenia zamiaru podjęcia zatrudnienia. Takie uprawnienie jest przewidziane w art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2018.1969 j.t.), zgodnie z którym w razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy. Pracodawca nie ma obowiązku zawiadamiać byłych pracowników zwolnionych z pracy na podstawie komentowanej ustawy o zamiarze ponownego zatrudniania pracowników w grupach zawodowych, do których oni należą. To pracownik, jeśli jest zainteresowany powrotem do zakładu pracy, powinien zadbać o to, by na czas dowiedzieć się o zamierzonych przyjęciach do pracy albo, nie czekając aż pojawi się możliwość powrotu, z góry zgłosić pracodawcy swój zamiar. W razie zgłoszenia przez pracownika gotowości powrotu, zanim wystąpi taka możliwość, pracodawca będzie miał obowiązek zawiadomić pracownika o zamiarze ponownego zatrudnienia w jego grupie zawodowej. Mimo gwarancji rocznej zgłoszenia powrotu do pracy, podmiot zwolniony powinien uczynić to jak najprędzej po rozwiązaniu stosunku pracy. Jest to podyktowane tym, że w każdym momencie po rozwiązaniu więzi prawnej może zostać uruchomiony proces zatrudniania.

Strona powodowa nie wykazała, aby po otrzymaniu wypowiedzenia, jak i w momencie przeprowadzenia przez pozwaną naboru na przełomie sierpnia i września 2018 r. zgłaszała byłemu pracodawcy wolę zatrudnienia. Do dnia 11 października 2018 r. była nieprzerwanie niezdolna do pracy, a więc nie mogła skutecznie podjąć zatrudnienia. Za takie zgłoszenie nie sposób poczytywać wniesienia powództwa o przywrócenie do pracy w sprawie niniejszej, albowiem dotyczy ono zakwestionowania prawidłowości rozwiązania stosunku pracy, nie zaś oceny możliwości ponownego zatrudnienia nauczyciela świetlicy. Z obu okoliczności wynikają osobne roszczenia oparte na odmiennych okolicznościach faktycznych. Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2013 r. w sprawie II PK 375/12 (opubl. w Legalis nr 830680). Należy przy tym zauważyć, że zgłoszenie woli ponownego zatrudnienia dotyczy w związku z jednoznacznym brzmieniem art. 9 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przewidziane jest jedynie w sytuacji wystąpienia zwolnień grupowych, na które powódka w niniejszej sprawie nie wskazywała. Ponadto w wyroku z dnia 26 kwietnia 2011 r. wydanym w sprawie II PK 273/10 (opubl. w OSNAPiUS 2012 nr 11-12, poz. 138, str. 455) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w ogóle nie stosuje się do nauczycieli mianowanych zgodnie z brzmieniem art. 11 tej ustawy.

Mając na względzie powyższe Sąd doszedł do przekonania, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była prawdziwa i uzasadniona, w szczególności w kontekście ustaleń, że doszło do konieczności zmniejszenia zatrudnienia wśród nauczycieli zatrudnionych w świetlicy, zastosowano prawidłowe kryteria przy zastosowaniu których powódka otrzymała najmniejszą liczbę punktów i zapoznano powódkę z tymi kryteriami w sposób dostatecznie wyczerpujący. W konsekwencji powództwo podlegało oddaleniu, o czym orzeczono w punkcie pierwszym wyroku.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu zawarte w punkcie drugim wyroku oparto na treści art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, przy czym do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się jego wynagrodzenie. Wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika strony pozwanej wynosiło w niniejszej sprawie 180 zł (§ 9 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych).

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)
4. (...)
- (...)