

Sygn. VPa 35/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 października 2014 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska

SSR del. Beata Grabiszewska (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 16 października 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa I. M.

przeciwko Powiatowi (...)

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanego Powiatu (...) od wyroku Sądu Rejonowego

w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 25 listopada 2013r. sygn. IV P 194/13

zmienia zaskarżony wyrok i oddala powództwo.

Sygn. V Pa 35/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28 maja 2013 roku powódka I. M. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez Dom Dziecka w S..

W odpowiedzi na pozew z dnia 10 lipca 2013 roku pozwany Dom Dziecka w S. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie.

W odpowiedzi na pozew podniósł, że powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 22 maja 2013r. z powodu likwidacji placówki.

W toku procesu strona powodowa sprecyzowała żądanie w ten sposób, że wobec upływu okresu wypowiedzenia wносиła o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Wyrokiem z dnia 25 listopada 2013 roku Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim w sprawie sygn. akt IV P 194/13 zasądził od pozwanego Domu Dziecka w S. na rzecz powódki I. M. kwotę 12.145,20 złotych tytułem odszkodowania

oraz kwotę 60,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i wyrokowi w punkcie 1. nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.048,40 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, iż I. M. podjęła pracę w Domu Dziecka w S. w dniu 1 września 1982 roku na stanowisku nauczyciela-wychowawcy. Dnia 2 października 2000 roku powódka uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego.

Pismem z dnia 20 maja 2013r., doręczonym powódce w dniu 22 maja 2013r. pozwany Dom Dziecka w S. wypowiedział powódce umowę o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia został skrócony do 2 miesięcy i kończył się z dniem 31 lipca 2013r. Jako podstawę wypowiedzenia wskazał przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm.). Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał likwidację placówki.

Kolejnym pismem z dnia 29 maja 2013r. Dom Dziecka wypowiedział powódce umowę o pracę ze skróconym do 2 miesięcy okresem wypowiedzenia, jako podstawę wskazując przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm.) oraz art. 20 ust. 1 pkt 1 i pkt 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. z późn. zmianami – Karta Nauczyciela. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał likwidację placówki. Wypowiedzenie zostało przesłane powódce wraz z pismem, w którym strona pozwana oświadcza, że w związku z uzupełnieniem podstawy prawnej nie ujętej w wypowiedzeniu z dnia 20 maja 2013r. przesyła obowiązujące wypowiedzenie umowy o pracę i jednocześnie anuluje wypowiedzenie z dnia 20 maja 2013r. Przesyłka została wysłana do powódki listem poleconym, została odebrana w dniu 31 maja 2013r.

Rada Powiatu wP. uchwałą nr (...) zdecydowała o likwidacji Domu Dziecka w S., wyznaczając zakończenie likwidacji na dzień 31 sierpnia 2013r.

Uchwałą nr (...) z dnia 28 marca 2013r. Zarząd Powiatu (...) ogłosił otwarty konkurs ofert na realizację w okresie od 1 września 2013r. do 31 grudnia 2017r. zadania publicznego Powiatu (...), tj. uruchomienie i prowadzenie całodobowej placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego na terenie Gminy C. dla 8 dzieci.

Zarząd Powiatu (...) uchwałą nr(...) z dnia 21 maja 2013r. dokonał wyboru i zawarł umowę na realizację zadania-prowadzenia placówki opiekuńczo-wychowawczej z Fundacją Pomocy (...) z siedzibą w Ł..

W sprawie likwidacji Domu Dziecka w S. zostały podjęte przez Radę Powiatu (...) jeszcze dwie uchwały, nr (...) z dnia 30 sierpnia 2013r. Ta ostatnia uchwała ustaliła datę likwidacji na dzień 15 grudnia 2013r.

Dom Dziecka w S. pismami z dnia 9 kwietnia 2013r. zawiadomił (...) Zarząd Oddziału wP. oraz (...) (...) o konieczności zastosowania zwolnień grupowych. W pismach wskazał ilość pracowników pedagogicznych zatrudnionych na podstawie KN oraz zatrudnionych na umowy o pracę, ilość pracowników administracyjnych i pracowników obsługi. Jako przyczynę zwolnień wskazał uchwałę Rady Powiatu (...) z 25 marca 2013r. , natomiast jako termin zwolnień wskazał okres od 25 marca 2013r. do 31 sierpnia 2013r.

Pismem z dnia 22 sierpnia 2013r. Wojewoda (...) powiadomił Starostę (...), że wyraził zgodę na likwidację Domu Dziecka w S..

W Domu Dziecka w S. opracowano regulamin zwolnień grupowych z dnia 27 marca 2013r. Regulamin został opracowany po konsultacjach z przedstawicielami poszczególnych grup zawodowych.

Po tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy przywołał mające zastosowanie w sprawie przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm.) i wskazał, że powódka i inni pracownicy Domu Dziecka w S. zaprzeczali temu, aby regulamin zwolnień grupowych został im w jakikolwiek sposób przedstawiony. Sąd Rejonowy wskazał, że strona pozwana ustalała regulamin zwolnień grupowych, a jednocześnie w kwietniu 2013r. występowała do związków zawodowych (...) z informacją o zamiarze dokonania zwolnień grupowych. Ponadto, Sąd Rejonowy przywołał, że

w pozwanym Domu Dziecka część pracowników należała do związków zawodowych, w tym powódka, która była członkiem (...). Związek (...) w oświacie nie działały jako organizacje zakładowe, działały na zasadach struktur terytorialnych. Były organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu przepisów kodeksu pracy (art.241^{23a} kp) i to one winny być w ocenie Sądu Rejonowego partnerami strony pozwanej w procesie zwolnień grupowych, ale na zasadach określonych w ustawie.

W dalszej części uzasadnienia Sąd Rejonowy wskazał, że strona pozwana podjęła pierwsze kroki dla zachowania norm dotyczących zawarcia porozumienia (zawiadomiła organizacje związkowe o zamiarze zwolnień grupowych), ale nie kontynuowała tych działań. Z dat dokumentów wynikało, że zanim strona pozwana zawiadomiła związki zawodowe już istniał regulamin zwolnień grupowych. Regulamin nosił datę 27 marca 2013r., a wystąpienie do związków zawodowych datę 9 kwietnia 2013r. Wobec powyższego, Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana naruszyła normy ustawy dokonując takich dwutorowych działań w zakresie zawierania porozumienia i ustalania regulaminu zwolnień grupowych.

Sąd Rejonowy podniósł, że powódka jako nauczyciel dyplomowany była zatrudniona na podstawie mianowania unormowanego w Karcie Nauczyciela. A ustawa ta zawiera własną regulację rozwiązywania z nauczycielami stosunków pracy w przypadku całkowitej likwidacji szkoły (art.20 KN). Karta Nauczyciela nie określa obowiązku współdziałania ze związkami zawodowymi w takich przypadkach. Takie współdziałanie nie jest wymagane.

Strona pozwana w wypowiedzeniu z dnia 20 maja 2013r. doręczonym powódce w dniu 22 maja 2013r. jako podstawę prawną wypowiedzenia podała ustawę o zwolnieniach grupowych, a nie Kartę Nauczyciela. Wobec powyższego, Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie było sprzeczne z przepisami Karty Nauczyciela poprzez fakt, że nie powołano w nim tych przepisów jako podstawy prawnej.

Jako przyczyna wypowiedzenia została wskazana likwidacja placówki. W ocenie Sądu Rejonowego takie sformułowanie przyczyny było wystarczające, nie potrzeba było go uściślać.

Jednak jak wskazał to Sąd Rejonowy, likwidacja Domu Dziecka w S. mogła być prowadzona nie tylko na podstawie uchwały Rady Powiatu, konieczne dla skuteczności tej uchwały było wyrażenie zgody na likwidację placówki przez Wojewodę (...). A ta, jak to podał Sąd Rejonowy, została wyrażona dopiero w dniu 22 sierpnia 2013r. Uchwała Rady Powiatu nr (...) z dnia 25 marca 2013r. była zmieniana i uzupełniana kolejnymi uchwałami, z dnia 7 czerwca 2013r. i z dnia 30 sierpnia 2013r., w której zmieniano datę zakończenia likwidacji Domu Dziecka.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał za zasadne działania zakładu pracy, który podejmował kroki kadrowe, w tym decyzje o rozwiązaniu umów o pracę z takim wyprzedzeniem, aby w dacie faktycznego zaprzestania prowadzenia danej działalności nie był obciążony pracownikami, którzy nie wykonując pracy byłiby nadal zatrudnieni.

Działania strony pozwanej miały jednak w ocenie Sądu Rejonowego cechy nieuzasadnionego pośpiechu, powódka pracowała w placówce, która nie jest placówką feryjną a więc wypowiedzenie jej stosunku pracy nie musiało być konieczne dokonane przed dniem 31 maja danego roku. W dacie dokonania wypowiedzenia stosunku pracy powódce ani strona pozwana, ani Starosta nie dysponowali zgodą Wojewody na likwidację Domu Dziecka.

Strona pozwana po wręczeniu powódce wypowiedzenia z dnia 20 maja 2013r. przesłała jej kolejne wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 29 maja 2013r. wraz z pismem, którym anuluje poprzednie wypowiedzenie. Takie działania Sąd Rejonowy uznał za sprzeczne z normami prawa. Wypowiedzenie jest oświadczeniem woli składanym drugiej osobie, aby więc zostało skutecznie cofnięte adresat oświadczenia musi na to wyrazić zgodę (art. 61 i nast. kc).

Wypowiedzenie umowy z dnia 29 maja 2013r. było więc wypowiedzeniem umowy już uprzednio wypowiedzianej.

Tym samym Sąd Rejonowy stwierdził, że strona pozwana dokonując zwolnień grupowych uczyniła to naruszając wyżej wskazane normy prawa.

A to uczyniło żądanie odszkodowania zasadnym. Dlatego Sąd Rejonowy na podstawie art. 47¹kp zasądził na rzecz I. M. odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, czyli kwotę 12.145,20 zł.

O kosztach postępowania Sąd orzekł zgodnie z art. 98 kpc.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości apelacją pozwany.

Skarżący zarzucił wyrokowi naruszenie prawa materialnego, to jest:

– art. 11 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm.) oraz art. 20 ust. 1 pkt 1 i ust. 5a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz. U. z 2006r. Nr 97 poz. 674 ze zm.) przez ich niezastosowanie poprzez pominięcie faktu, że powódka była pracownikiem mianowanym, a także pominięcie braku konieczności konsultacji związkowej w stosunku do osób zatrudnionych w oparciu o Kartę Nauczyciela w przypadku całkowitej likwidacji placówki;

– naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 30 § 3, 4, 5 Kodeksu Pracy w związku z art. 91c ustawy Karta Nauczyciela poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę powinno zawierać podstawę prawną, tj. Kartę Nauczyciela, a jej brak skutkuje sprzecznością wypowiedzenia z tym przepisem;

– naruszenie prawa materialnego art. 2 ust. 7 oraz art. 3 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników przez ich niezastosowanie poprzez pominięcie okoliczności nie działania u pozwanego pracodawcy zakładowych organizacji związkowych oraz naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 3 ust. 4 i 5 cyt. wyżej ustawy poprzez przyjęcie, że w przypadku nie działania zakładowych organizacji związkowych prawo ustalenia regulaminu zwolnień powstaje dopiero w przypadku niemożności zawarcia porozumień z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a} k.p.

Ponadto apelujący wskazał na sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że regulamin zwolnień grupowych nie miał znaczenia wobec nie kontynuowania działań z reprezentatywnymi związkami zawodowymi oraz przyjęcie, że działania pracodawcy nosiły cechy nieuzasadnionego pośpiechu przy jednoczesnym pominięciu materiału dowodowego dotyczącego prawidłowego procesu likwidacyjnego placówki.

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego, w tym zastępstwa prawnego, bądź ewentualnie o uchylene wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpatrzenia przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

Postanowieniem z dnia 24 lutego 2014 roku Sąd Okręgowy zawiesił postępowanie w sprawie na podstawie art. 174 § 1 pkt 1 k.p.c. i podjął zawieszono postępowanie w sprawie z udziałem następcy prawnego Domu Dziecka w S. – Powiatu (...).

Powiat (...) nie zajął stanowiska procesowego w sprawie.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Zarzuty apelacji są zasadne, co skutkuje zmianą wyroku wydanego w I instancji i oddaleniem powództwa.

Sąd Okręgowy podziela w całości dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne, które znajdują oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym. Nie zgadza się natomiast z przedstawioną przez Sąd Rejonowy argumentacją prawną.

W szczególności zasadnym okazał się zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 2 ust. 7 oraz art. 3 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) poprzez ich zastosowanie z pominięciem, przepisu art. 11 tejże ustawy. Z treści tego ostatniego przepisu wynika, iż przepisów ustawy nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania.

W płaszczyźnie podmiotowej art. 11 ww. ustawy ma więc zastosowanie do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania w ramach określonych pragmatykami zawodowymi. W szczególności można tu wskazać:

- nauczycieli (art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela, tekst jedn.: Dz. U. z 2006r. Nr 97, poz. 674 z późn. zm.),
- urzędników służby cywilnej (art. 3 pkt 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej, Dz. U. Nr 227, poz. 1505 z późn. zm.),
- pracowników nadzorujących i kontrolnych NIK (art. 68 ust. 1 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 roku o Najwyższej Izbie Kontroli, tekst jedn. Dz. U. z 2007r. Nr 231, poz. 1701 z późn. zm.),
- etatowych aplikantów sądowych i referendarskich oraz referendarzy sądowych (art. 142 § 1; art. 150 i 153 prawa o ustroju sądów powszechnych, Dz. U. z 2001r. Nr 98, poz. 1070 z późn. zm.),
- pracowników mianowanych Prokuraturii Generalnej Skarbu Państwa (art. 32 ustawy z dnia 8 lipca 2005r., Dz. U. Nr 169, poz. 1417 z późn. zm.),
- kuratorów sądowych (art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 roku o kuratorach sądowych, Dz. U. Nr 98, poz. 1071 z późn. zm.),
- nauczycieli akademickich (art. 118 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz. U. Nr 164, poz. 1365 z późn. zm.),
- profesorów PAN (art. 72 ust. 1 ustawy z dnia 25 kwietnia 1997 roku o Polskiej Akademii Nauk, Dz. U. Nr 75, poz. 469 z późn. zm.),
- pracowników wykonujących czynności kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy (art. 41 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy).

Poza sporem pozostaje natomiast, iż powódka jest nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania, a zatem zgodnie z treścią art. 11 ustawy z dnia 13 marca 2013 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, przepisy tejże ustawy nie mają do niej zastosowania.

Ustawodawca wyłączając zastosowanie uregulowań powyższej ustawy zdecydował, aby do tych grup pracowników, były stosowane odrębne regulacje, do których bez wątplenia należy zaliczyć unormowania zawarte w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz. U. z 2014r., poz. 191), w tym art. 20 ust. 1 pkt 1 oraz ust. 5 tej ustawy, który stanowił podstawę rozwiązania umowy o pracę z powódką. Przepisy te stanowią, że dyrektor szkoły w razie całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy, zaś okres wypowiedzenia może być skrócony do 1 miesiąca, z tym, że w takim wypadku nauczycielowi przysługuje odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia liczonego jak za okres urlopu wypoczynkowego. Okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się nauczycielowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia.

Oceniając sytuację prawną powódki w aspekcie powołanych wyżej przepisów, należy wskazać, iż z lektury akt wynika i okoliczności te są bezsporne, że u pozwanego nie działała żadna zakładowa organizacja związkowa. Z materiału dowodowego wynika także, iż przyczyna wypowiedzenia wskazana jako całkowita likwidacja placówki była rzeczywista i prawdziwa i nie zmienia tego fakt, iż zakończenie procesu likwidacji Domu Dziecka w S. miało nastąpić w dniu 31

sierpnia 2013 roku na podstawie uchwały Rady Powiatu w P. Tryb. nr(...) a w rzeczywistości proces ten w oparciu o uchwałę 30 sierpnia 2013 roku Nr (...) został ustalony na dzień 15 grudnia 2013 roku. Poza sporem bowiem jest, iż od dnia 1 września 2013 roku Dom Dziecka w S. już nie funkcjonował, a dzieci zostały przekazane do innych placówek, takich jak np. placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego w C..

Nie ma w tej sytuacji racji Sąd Rejonowy, że przy całkowitej likwidacji placówki po stronie dyrektora istnieje obowiązek zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy. Wykładnia przepisu art. 20 ust. 1 pkt 5a KN nie nasuwa bowiem wątpliwości, iż obowiązek ten istnieje tylko w razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a zatem 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. Obowiązek ten nie miał zatem w żadnym razie zastosowania do sytuacji powódki, a fakt, że pracodawca zawiadomił o zamiarze wypowiedzenia organizacji związkowej jest w tej sytuacji bezprzedmiotowy.

Ma także rację apelujący, iż Sąd Rejonowy błędnie uznał, że nie wskazanie w wypowiedzeniu z dnia 20 maja 2013 roku podstawy prawnej z art. 20 Karty Nauczyciela i błędne wskazanie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników świadczy o naruszeniu przepisów o trybie rozwiązania umowy o pracę z powódką.

Z treści powołanego przez Sąd I instancji przepisu art. 30 § 4 k.p. wynika, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W świetle treści tego przepisu brak podstawy prawnej, czy też wskazanie błędnej podstawy prawnej nie dyskwalifikuje w żaden sposób prawidłowości wypowiedzenia, jeżeli zostały spełnione warunki,

o których mowa w ww. przepisie, a te co wynika wprost z treści dokonanego przez pozwanego wypowiedzenia, zostały spełnione.

Odnosząc się zaś do faktu wręczenia powódce drugiego wypowiedzenia 29 maja 2013 roku ze wskazaniem prawidłowej podstawy prawnej, to wskazać należy, iż fakt ten jest bezprzedmiotowy dla rozstrzygnięcia sprawy, albowiem ewentualne anulowanie poprzedniego wypowiedzenia wymagało bez wątpienia zgody pracownika, a taka zgoda nie miała miejsca. Wobec tego wypowiedzenie z dnia 20 maja 2013 roku wywołało skutek prawny w postaci rozwiązania z powódką stosunku pracy z dniem 31 lipca 2013 roku.

W ocenie Sądu Okręgowego pracodawca dokonując w dniu 20 maja 2013 roku wypowiedzenia stosunku pracy powódce zachował zarówno zgodny z przepisami art. 20 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela tryb postępowania, jak też pismo o rozwiązaniu umowy o pracę nie naruszało przepisu art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 91c Karty Nauczyciela.

Na marginesie wskazać należy, iż argumentacja prawna Sądu Rejonowego dotycząca regulaminu zwolnień grupowych, o której mowa w przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników wobec niestosowania tejże ustawy do nauczycieli mianowanych jest w kontekście rozpoznanej sprawy zbędna i bezprzedmiotowa.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., orzekł jak sentencji.