

Sygn. akt VII Pa 131/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 marca 2021 roku

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Małgorzata Bednarska

Sędziowie: Wiesława Szulczewska

Joanna Wojnicka - Blicharz /sprawozdawca/

Protokolant: sekretarz sądowy Justyna Łącka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 marca 2021 roku w G.

sprawy z powództwa J. K.

przeciwko (...) Liceum Ogólnokształcące z Oddziałami Sportowymi w G.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powódki J. K.

od wyroku Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 września 2020 r. sygnatura akt VI P 279/18

I. prostuje oczywistą omyłkę pisarską w rubrum wyroku Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku z dnia 11 września 2020 roku wydanego w sprawie VI P 279/18, w ten sposób, że w miejsce „o uznanie za bezskuteczne” wpisuje „o odszkodowanie”;

II. oddala apelację;

III. zasądza od powódki J. K. na rzecz pozwanego (...) Liceum Ogólnokształcącego z Oddziałami Sportowymi w G. kwotę 120 /sto dwadzieścia/ złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sędzia Joanna Wojnicka – Blicharz Sędzia Małgorzata Bednarska Sędzia Wiesława Szulczewska

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 5 czerwca 2018 r. powódka J. K. wniosła przeciwko pozwanemu Ogólnokształcącej Szkole Sportowej w G. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, a po upływie okresu wypowiedzenia – przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach zatrudnienia oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że jest pracownikiem pozwanego zatrudnionym na podstawie mianowania, na stanowisku nauczyciela języka polskiego. Powódka podała, że posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, a jej miesięczne wynagrodzenie wynosi 4149,00 zł brutto. Zatrudnienie powódki odbywało się zarówno w gimnazjum, jak i liceum. Powódka dodała, że jest członkiem Związku (...).

Powódka podała, że w okresach od 01.09.2014-31.08.2015 r. oraz od 17.02.2017 r. do 23.02.2018 r. przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia. Po powrocie z urlopu wystąpiła do pozwanego o udzielenie jej urlopu uzupełniającego, którego odmówiono i powódka przystąpiła do świadczenia pracy

W dniu 10 maja 2018 r. powódka otrzymała od pozwanego informację o przeniesieniu w stan nieczynny, zgodnie z treścią art. 225 ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r.- Przepisy wprowadzające ustawę- Prawo Oświatowe. Następnie powódka wskazała, że w dniu 15 maja 2018 r. otrzymała od pozwanego wypowiedzenie stosunku pracy, które upłynęło w dniu 31 sierpnia 2018 r. Przyczyną wypowiedzenia miał być brak możliwości dalszego zatrudnienia z powodu zmian organizacyjnych podyktowanych wygaszaniem kształcenia w gimnazjum i zmniejszeniem ilości oddziałów w liceum oraz niewyrażenie zgody na przeniesienie w stan nieczynny. Powódka podniosła, że nie zgadza się z rozwiązaniem stosunku pracy, w tym również z przyczyną wypowiedzenia. Powódka podała, że przyczyna, jaką wskazano w treści wypowiedzenia jest bardzo ogólna i tak naprawdę ciężko z niej wywnioskować jej prawdziwość. Powódka wskazała, że nie twierdzi, że ilość oddziałów się nie zmieniła, jednak jej zdaniem nie na tyle, aby rozwiązać z nią stosunek pracy. Dodatkowo powódka podała, że nie zaproponowano jej ograniczenia etatu, ani nie przekazano jej do dyspozycji organu prowadzącego (zgodnie z treścią art. 22 ust. 2 KN). W ocenie powódki, wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest przyczyną pozorną, albowiem jest ogólna i nie wskazuje na to w jaki sposób zmiany organizacyjne w szkole wpłynęły na brak możliwości dalszego jej zatrudniania. Powódka podniosła, że wskazana przyczyna wypowiedzenia jest przyczyną ogólnikową, co stanowi naruszenie art. 30 § 4 kp i nie wyczerpuje znamion konkretności i jasności. Kolejno powódka wskazała, że pozwany przed rozwiązaniem z nią stosunku pracy, nie skonsultował zamiaru rozwiązania umowy o pracę z reprezentującymi ją związkami zawodowymi. Powódka dodała, że w dniu 29 maja 2018 r. dowiedziała się, iż w tymże dniu do Oddziału (...) wpłynęło pismo z wnioskiem o ustosunkowanie się do zamiaru rozwiązania z powódką umowy o pracę. Tymczasem powódka otrzymała rozwiązanie umowy w dniu 15 maja 2018 r. Następnie powódka podała, że wprawdzie przepisy ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo Oświatowe, nie zawierają wprost przepisów stanowiących o konieczności konsultacji związkowej przed rozwiązaniem umowy o pracę z nauczycielem, to w ocenie powódki zasadne jest wyciągnięcie tej konieczności wprost z ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Wedle powódki w związku z tym, że pozwany wystąpił do związków zawodowych już po rozwiązaniu umowy o pracę należy uznać, że doszło do formalnych uchybień przy rozwiązywaniu umowy o pracę, a tym samym rozwiązanie umowy o pracę jest bezskuteczne. (pozew, k. 3-4v)

W odpowiedzi na pozew pozwana, (...) LO z Oddziałami (...) w G. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu pozwana wskazała, że od roku szkolnego 2016/2017 od kiedy powódka była nieobecna w pracy w pozwanej stopniowo zmniejszała się ilość godzin języka. Pozwana wskazała, że w roku szkolnym 2016/2017 w liceum było 67,26 godzin języka polskiego, w 2017/2018 – 44, 8 godzin, a w 2018/2019 – 39, 79 godziny. Od 1 września 2017 r. z pozwanej wyłączono Szkołę (...) nr (...), a włączono Gimnazjum nr (...) wraz z 11 nauczycielami. Pozwana nadmieniła, że w roku szkolnym 2017/2018 w gimnazjum było 27 godzin języka polskiego, natomiast w 2018/2019 – 15 godzin. Wyliczając godziny pozwana wskazała, że pokazała jak zmniejszyły się ilości godzin języka polskiego w ciągu ostatnich trzech lat. Powódce nie zaproponowano ograniczenia wymiaru etatu, gdyż pozwana nie ma wolnych godzin, które mogłaby przydzielić powódce zgodnie z jej kwalifikacjami (zgodnie z treścią art. 225 ust. 2 i 5 ustawy z dnia 14.12.2016 r.). Pozwana podniosła, iż przepisy ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo Oświatowe, nie zawierają przepisów stanowiących o konieczności konsultacji związkowej przed rozwiązaniem umowy o pracę. Art. 227 ustawy wskazuje, że w latach 2017/2018 i 2018/2019 do nauczycieli o których mowa w art. 225 ust. 1 i 12, nie stosuje się art. 20 KN. Pozwana podała, że jednak informowała Związek (...) w G. o zamiarze przeniesienia powódki w stan nieczynny pismami z dnia 13.04.2018 r. i 10.05.2018 r. Były prowadzone konsultacje ze związkami w sprawie powódki. Pozwana dodała, że pomimo braku ustawowego obowiązku konsultacji ze związkami zawodowymi, w okresie wprowadzania reformy oświaty przedstawiciele organizacji związkowej posiadali pełną wiedzę w zakresie zachodzących zmian w zatrudnianiu nauczycieli. Przy wyborze powódki do rozwiązania stosunku pracy, pozwana zastosowała kryteria doboru nauczycieli do zwalniania zatwierdzone przez Radę Pedagogiczną. W

świecie powyższych kryteriów, powódka została wytypowana do zwolnienia. Pozwana podniosła, że w zatrudnieniu nauczycieli języka polskiego w roku szkolnym 2018/2019 nikt z nauczycieli nie ma pełnego etatu z języka polskiego. Uzupełniają wymiar pełnego etatu innymi przedmiotami zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami. Odbyły się także spotkania z nauczycielami języka polskiego w dniu 9 kwietnia 2018 r. i 11 kwietnia 2018 r. dotyczące organizacji roku szkolnego 2018/2019. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w wyniku nieprzyjęcia przez powódkę stanu nieczynnego. (odpowiedź na pozew, k. 21-23)

Na rozprawie w dniu 12 listopada 2018 r. pełnomocnik powódki sprecyzował, iż powódka domaga się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania w kwocie 11 941, 20 zł brutto z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 12 listopada 2019 r. do dnia zapłaty. (k. 88)

Pismem z dnia 26 listopada 2019r. pozwana ustosunkowując się do zmodyfikowanego powództwa wniosła o jego oddalenie oraz orzeczenie o kosztach postępowania wg norm przepisanych. Pozwana podniosła, że powódka upatruje się naruszenia przepisów przy składaniu jej wypowiedzenia umowy o pracę przede wszystkim w kryteriach doboru do zwolnienia jak zastosowane w niniejszej sprawie. Nie kwestionuje zmian organizacyjnych warunkujących konieczność zwolnienia nauczyciela języka polskiego jaka zaistniała.

Pozwana wskazała również, iż nie istniał po stronie pozwanej na mocy przepisów przejściowych obowiązek konsultacji związkowych, niemniej jednak pozwana podkreśliła, że w niniejszej sprawie przedstawiciel związków zawodowych był na bieżąco informowany o planach dotyczących zwolnień i podpisał się też pod protokołem z dnia 11 kwietnia 2018 roku, w którym wskazano, że z powódką będzie rozwiązana umowa o pracę. O zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę, poinformowano również Oddział (...), pismem wskazującym, że będzie wobec niej wystosowana propozycja przeniesienia w stan nieczynny, co automatycznie wiązało się z rozwiązaniem umowy o pracę w braku zgody na takie rozwiązanie lub po 6 miesiącach.

Odnosnie zarzutu powódki co do zbyt ogólnikowo sformułowania przyczyny wypowiedzenia pozwana podniosła, że powódka wyraźnie wskazała na rozprawie, iż nie kwestionuje przyczyny wypowiedzenia i wiedzy co do niej, ale kwestionuje zastosowane wobec niej kryteria doboru, wskazując wyraźnie w czym upatruje błąd pracodawcy. Złożone do akt sprawy jako dowód w sprawie dokumenty, potwierdzają, że te kryteria doboru powódka kwestionowała już w procesie rozwiązywania z nią umowy o pracę. Tym samym sama powódka bezpośrednio potwierdza, że miała pełną wiedzę na temat przyczyn złożonego jej wypowiedzenia, w tym dlaczego do zwolnienia wybrano właśnie ją. Z uwagi na powyższe, w ocenie pozwanej, również w tym zakresie zarzut pozwu, jest całkowicie nieuzasadniony. Odnosnie zaś kryteriów doboru do zwolnienia pozwana wskazała, że kryterium doboru do zwolnienia może być też absencja w pracy (tak np. Sąd Najwyższy w wyroku z 22 września 2000 r. w sprawie I PKN 29/00). Tym samym skoro absencja w pracy może stanowić samodzielne kryterium wyboru do zwolnienia, nie może stanowić naruszenia prawa, sformułowanie kryteriów doboru do zwolnienia w ten sposób, że pośrednio mogą one warunkować wybór pracownika do zwolnienia z powodu jego absencji. Wobec powyższego w ocenie pozwanej również w tym zakresie zarzut powódki należy uznać za całkowicie niezasadny. (vide k. 95-97v)

Pismem procesowym z dnia 26 listopada 2019r. strona powodowa, podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko w sprawie i wskazała, iż nie kwestionowała wygaszania kształcenia w gimnazjum i zmniejszenia ilości oddziałów w liceum. W pozwie kwestionowała zasadność rozwiązania stosunku pracy właśnie z nią, poprzez nieprawidłowe wybranie jej do zwolnienia na podstawie opracowanych u pozwanego kryteriów. Zastosowane kryteria od samego początku - z uwagi na długotrwałą usprawiedliwioną nieobecność powódki - dyskwalifikowały ją w pracy u pozwanego, bowiem jako podstawą do zwolnienia powódki, choć nie zostało to wskazane w treści rozwiązania stosunku pracy, były osiągnięcia w pracy za okres kiedy powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich i na urlopie dla poratowania zdrowia. Nie miała tym samym możliwości dokonania jakichkolwiek osiągnięć, bowiem w czasie tych nieobecności nie mogła świadczyć pracy.

Zakwestionowała również zastosowanie wobec niej przepisów ustawy z dnia 14 grudnia 2016 - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo (...). W ocenie powódki bowiem przepisy owej ustawy mają zastosowanie w stosunku

do nauczycieli gimnazjum, w których nauczanie zostało wygaszone z uwagi na reformę oświaty. Dyrektor pozwanej, zdaniem powódki błędnie przyjęła, że miały one również zastosowanie do powódki, która była zatrudniona w Zespole (...), w skład których wchodziło liceum oraz gimnazjum. Powódka podkreśliła, iż nie pracowała w gimnazjum, a jeśli zdarzało się to - to były to sporadyczne godziny. Umowa o pracę powódki obejmowała bowiem zatrudnienie w Liceum, a nie w Gimnazjum. Ponadto, w ocenie powódki, w przypadku nauczyciela, który ma część godzin w gimnazjum (liceum z klasami gimnazjalnymi), a część w liceum, art. 225 ust. 1 ustawy wprowadzającej nie będzie miał zastosowania. Przepis ust. 1 dotyczy bowiem sytuacji, w której ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum nie jest możliwe dalsze jego zatrudnienie - całkowity brak możliwości dalszego zatrudnienia w ogóle, a nie w ograniczonym wymiarze. W przypadku powódki taka sytuacja nie miała miejsca, bowiem istniały możliwości zatrudnienia powódki w ograniczonym wymiarze, którego jej nie zaproponowano. Wówczas powódka, mająca jeszcze kwalifikacje do pracy w bibliotece szkolnej mogłaby kontynuować zatrudnienie u pozwanego.

Powódka podniosła również, iż w przypadku nauczyciela wypracowującego część etatu w gimnazjum, a część w liceum, zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie gimnazjum nie mają związku z możliwością dalszego zatrudnienia w liceum. W takim przypadku zmiany organizacyjne związane z wygaszaniem gimnazjum mogłyby być jedynie podstawą zmniejszenia zatrudnienia a nie do rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy.

W ocenie powódki nadto, zgodne z obowiązującymi przepisami, procedura zwalniania nauczycieli w oparciu o przepis ustawy wprowadzającej nie obowiązuje w zespołach szkół składających się z więcej niż dwóch placówek, w skład których wchodzi gimnazjum. Ustawodawca wskazuje bowiem, że ilekroć w przepisach art. 220 ust 1. Pkt 3 i 4, art. art. 222 ust. 1, 2 i 4, art. 223, art., 224 ust. 1 i 3, art. 225 ust. 7 pkt 2 oraz 228 ust 2 ustawy wprowadzającej jest mowa o szkole, należy przez to rozumieć przedszkole, szkołę, placówkę i ich zespoły. Wśród tych przepisów nie wymieniono jednak art. 225 ust 1 i 12 przewidujących przeniesienie nauczycieli w stan nieczynny i wręczenie wypowiedzenia - co zdaniem powódki oznacza, że art. 225 ust. 1 i 12 w 2019 roku dotyczy tylko szkół z klasami dotychczasowego gimnazjum, a nie zespołów. Przy takiej interpretacji w zespołach bez względu na możliwe konfiguracje należy stosować dotychczasowe regulacje art. 20 Karty Nauczyciela.

Tym samym, w ocenie powódki, w przypadku woli rozwiązania z powódką stosunku pracy niezbędna była konsultacja rozwiązania stosunku pracy ze związkami zawodowymi, czego zaniechano. Wpierw pozwana rozwiązała z powódką stosunek pracy, a dopiero później wystąpiła o konsultację związkową. Tymczasem zgodnie z art. 20 ust. 5 a KN o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2 dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi umotywowane zastrzeżenia. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia. Powódka wskazała, że dyrektor pozwanego wystąpiła do (...) dopiero w dniu 23 maja 2018 roku, a rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło w dniu 15 maja 2018 roku. Tym samym, w chwili rozwiązania z powódką umowy o pracę pominięto warunek konieczny dokonania rozwiązania stosunku pracy, a więc obowiązek konsultacji związkowej. Tym zdaniem powódki samym rozwiązaniem z powódką stosunku pracy jest niezgodne z prawem. (vide: k. 101-102)

Wyrokiem z dnia 11 września 2020 r. sygn. akt VI P 279/18 Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo (pkt I) i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. (pkt II)

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wywiodła strona powodowa zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego w całości i zarzucając:

1. Naruszenie przepisów postępowania w postaci art. 233 par. 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, nieuzasadnione przyznanie w całości waloru wiarygodności zeznaniom dyrektor pozwanej i w konsekwencji tego poczynienie mających wpływ na treść rozstrzygnięcia, a błędnych ustaleń faktycznych w zakresie ustalenia jakoby długotrwałe zwolnienie powódki dezorganizowało pracę u pozwanej;

2. Naruszenie prawa materialnego w postaci art. 30 par. 4 w zw. z art. 45 par. 1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela poprzez błędne uznanie że w ustalonych okolicznościach sprawy wypowiedzenie powódce stosunku pracy było uzasadnione mimo że:

- rzekome długotrwałe zwolnienia dezorganizujące pracę u powódki nie stanowiły kryterium doboru nauczyciela do zwolnienia ani nie zostały wskazane w uzasadnieniu wypowiedzenia;

- w świetle przyjętych kryteriów ograniczających ocenę osiągnięć zawodowych do okresu którego większość powódki spędziła na urlopie dla poratowania zdrowia powódka nie mogła dorównać innym nauczycielom bez względu na swoje rzeczywiste osiągnięcia zawodowe i pozostałe czynniki które zgodnie z orzecznictwem SN powinny być w tych kryteriach uwzględnione.

3. Naruszenie prawa materialnego w postaci art. 38 k.p. w zw. z art. 45 par 1 k.p. w zw. z art. 95 c ust. 1 Karty Nauczyciela poprzez błędne uznanie, że w ustalonych okolicznościach wypowiedzenie powódce stosunku pracy nie podlegało konsultacji związkowej a zatem nie naruszało przepisów o wypowiedaniu stosunków pracy mimo braku konsultacji.

W oparciu o powyższe zarzuty strona skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 11 941,20 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 12 listopada 2019 r. do dnia zapłaty i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu wg norm przepisanych za obie instancje oraz zwolnienie pozwanej od obowiązku ponoszenia kosztów sądowych w całości.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany wskazał, że przepisy ustawy wprowadzającej ustawę Prawo oświatowe wyłączyło zastosowanie art. 20 Karty Nauczyciela, również w zakresie konsultacji związkowej.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja strony powodowej jako niezasadna podlegała oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Celem postępowania apelacyjnego jest ponowne rozpoznanie sprawy pod względem faktycznym i prawnym, przy czym prawidłowa ocena prawna, może być dokonana jedynie na podstawie właściwie ustalonego stanu faktycznego, którego kontrola poprzedzać musi ocenę materialno-prawną.

Jeżeli Sąd I instancji błędnie ustali kluczowe dla rozstrzygnięcia fakty, to nawet przy prawidłowej interpretacji stosowanych przepisów prawa materialnego, wydany wyrok nie będzie odpowiadał prawu. Innymi słowy, subsumcja nie odpowiadających prawdzie przedmiotowo istotnych ustaleń faktycznych skutkuje naruszeniem prawa materialnego, a pamiętać należy, że kontroli w tym zakresie sąd odwoławczy dokonuje z urzędu /por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r. III CZP 49/07, OSNC 2008/6/55, Biul. SN 2008/1/13, Wspólnota 2008/7/44, Prok. i Pr.-wkl. 2009/6/60/.

Mając na uwadze powyższe stwierdzić należy, iż Sąd Okręgowy akceptuje i podziela ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego w zakresie okoliczności towarzyszących wypowiedzeniu umowy o pracę, przekształceniu pozwanej związanym z reformą oświaty, traktując je jako własne, nie widząc w związku z powyższym konieczności ponownego szczegółowego ich przytaczania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98). Sąd Odwoławczy podziela także ocenę prawną, dokonaną przez Sąd I instancji, uznając, iż nie ma potrzeby powtarzać w całości trafnego wyводу prawnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2006 r., IV CK 380/05; podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2005 r., IV CK 526/04).

Przechodząc do oceny zarzutów apelacyjnych wskazać należy, iż strona skarżąca zarzucała w pierwszej kolejności spornemu orzeczeniu naruszenie treści art. 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, nieuzasadnione przyznanie w całości waloru wiarygodności zeznaniom dyrektor pozwanej i w konsekwencji tego poczynienie mających wpływ na treść rozstrzygnięcia, a błędnych ustaleń faktycznych w zakresie ustalenia jakoby długotrwałe zwolnienie powódki dezorganizowało pracę u pozwanej.

Wskazać należy, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (uzasadnienie postanowienia SN z dnia 16 maja 2002 r., IV CKN 1050/00, LEX nr 55499; uzasadnienie wyroku SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906; uzasadnienie wyroku SN z dnia 27 września 2002 r., IV CKN 1316/00, LEX nr 80273). Strona zarzucająca Sądowi naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. musi wykazać, iż ocena dowodów dokonana przez ów Sąd była sprzeczna z określonymi regułami logiki lub też zasadami doświadczenia życiowego względnie, iż Sąd niedostatecznie wyjaśnił sprzeczności, jakie zaistniały np. w zeznaniach świadków czy opiniach biegłych. Uzasadnieniem zarzutu naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie może być samo przekonanie strony o innej niż to przyjął Sąd – wadze (znaczeniu) poszczególnych dowodów przeprowadzonych w danej sprawie ani też odmienna ocena dowodów przez stronę od tej przyjętej przez Sąd (por. z wielu np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia: 21 marca 2006 r., sygn. akt I ACa 1116/05, za: LEX nr 194518). Przyjęcie odmiennego stanowiska byłoby nieracjonalne, gdyż prowadziłoby de facto do sytuacji, w której Sądowi niższej instancji można byłoby skutecznie postawić zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów w każdym przypadku, kiedy tylko strona prezentowałaby odmienne przekonanie co do znaczenia zgromadzonych dowodów niż Sąd, który orzekał w sprawie (co w praktyce ma miejsce prawie zawsze, gdy dana strona wyraża niezadowolenie z wydanego orzeczenia). Tym samym - naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie można upatrywać w takiej ocenie materiału dowodowego, która jest logiczna, zgodna ze wskazaniami doświadczenia życiowego oraz dokonana w sposób wszechstronny.

Sąd Rejonowy, dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie uchybił zasadzie swobodnej oceny dowodów, a strona apelująca na poparcie powyższego nie przedstawiła takich argumentów, które wykazałyby istotne błędy logicznego rozumowania tegoż Sądu. Apelacja stanowi jedynie polemikę z tym co prawidłowo ustalił Sąd I instancji, co uczynił między innymi w oparciu o zeznania dyrektor pozwanego, do czego był w kontekście treści zeznań jak i ich zgodności z dokumentami zgromadzonymi w sprawie.

Sąd I instancji prawidłowo ocenił zeznania dyrektor pozwanej i bez znaczenia przy tym pozostaje to, iż dyrektor jest przedstawicielem pozwanej szkoły, albowiem jej twierdzenia pokrywały się z tym co wynikało ze zgromadzonej w sprawie dokumentacji. Jak wynika z zeznań dyrektora - po uzyskanej informacji o przebiegu pracy zawodowej obu polonistek uznała ona, iż D. D. jest nauczycielem bardziej zaangażowanym w pracy. Dyrektor wskazała, iż w jej ocenie, gdyby poddać badaniu dłuższy okres niż od 01 września 2016 r. do 06 kwietnia 2018 r., to D. D. wypadłaby jeszcze lepiej, gdyż powódka przez okres 2,5 roku przebywała na licznych zwolnieniach i urlopowach dla poratowania zdrowia, a zatem nie wykonywała dodatkowej aktywności na rzecz szkoły. Dyrektor zauważyła przy tym, iż zwolnienia powódki dezorganizują pracę szkoły, a osoba zarządzająca zmuszona jest szukać w tym czasie kogoś na zastępstwo, co jest uciążliwe. Nadto, nawet w okresach pomiędzy kolejnymi zwolnieniami powódki, kiedy ta pracowała, dyrektor nie zauważyła jej działalności dodatkowej, nie złożyła także sprawozdania z pracy za okres zatrudnienia który należało przedłożyć do czerwca.

Podnieść w tym miejscu należy, że prowadzenie polityki kadrowej należy do kompetencji dyrektora szkoły (wyroki: z dnia 5 listopada 1998 r. w sprawie I PKN 420/98,; z dnia 7 kwietnia 1999 r. w sprawie I PKN 652/98, z dnia 12 września 2000 r., w sprawie I PKN 26/00). Należy mieć bowiem na uwadze, że to dyrektor odpowiada za właściwą organizację pracy w szkole i jego działania z punktu widzenia potrzeb szkoły, podlegają kontroli ze

strony organu prowadzącego, który zatwierdza przeciwko organizacji roku szkolnego zaproponowaną przez dyrektora. Zatem, to dyrektor kierując się potrzebami jednostki, którą kieruje, a która to jednostka oświatowa od 1 września 2017r. funkcjonuje po wprowadzeniu reformy oświaty, miała prawo decydować o potrzebach w zakresie zatrudniania w szkole nauczycieli. Zważyć należy, iż wbrew zarzutom apelacji długotrwała nieobecność w pracy pracownika wpływa na funkcjonowanie zakładu i dezorganizuje pracę wpływając na przyjęty plan nauczania i zapewnienia kadry nauczycielskiej. Skoro w sprawie bezspornym było, że powódka jest osobą, na której obecność nie można było liczyć, to pracodawca stosując jako jedno z kryteriów doboru do zwolnienia jaką jest dyspozycyjność, miał pełne prawo uznać, iż J. J. w tym zakresie jest mniej przydatnym pracownikiem niż drugi z ocenianych nauczycieli, co skutkowało dalej przyznaniem jej z uwagi na powyższe punktów ujemnych.

Strona powodowa zarzuciła zaskarżonemu rozstrzygnięciu naruszenie treści art. 45 par 1 k.c. w zw. z art. 91 c ust. 1 ustawy Karty Nauczyciela poprzez błędne uznanie, że wypowiedzenie było uzasadnione, pomimo, że długotrwałe zwolnienia lekarskie nie zostały wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę wręczonym powódce, a także zarzucając, że w świetle przyjętych kryteriów powódka nie mogła dorównywać innym nauczycielom bez względu na swoje osiągnięcia naukowe.

Z ustalonego przez Sąd I instancji stanu faktycznego wynika, że powódka w dniu 15 maja 2018 r. otrzymała od pozwanego wypowiedzenie stosunku pracy, które upłynęło w dniu 31 sierpnia 2018 r.. Przyczyną wypowiedzenia był brak możliwości dalszego zatrudnienia z powodu zmian organizacyjnych podyktowanych wygaszaniem kształcenia w gimnazjum i zmniejszeniem ilości oddziałów w liceum oraz niewyrażenie zgody na przeniesienie w stan nieczynny. ***W treści wypowiedzenia wskazano, iż została ona wytypowana do wypowiedzenia w oparciu o obowiązujące w szkole kryteria doboru nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy w przypadku godzin dydaktycznych.***

Powódka w tym zakresie twierdziła, że pracodawca w wypowiedzeniu stosunku pracy powinien wskazać dokładną przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia z pracy.

W tym zakresie zważyć należy, iż 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 nie tylko zmiany organizacyjne czy likwidacja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia, sytuacja danego pracownika. W konsekwencji, zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach. W wypowiedzeniu wyraźnie wskazano, że powódka została wytypowana do wypowiedzenia w oparciu o obowiązujące w szkole kryteria doboru nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy w przypadku godzin dydaktycznych.

Takie określenie przyczyny należy, w ocenie Sądu Okręgowego, uznać za wystarczające. Zauważyć trzeba, że wypowiedzenie umowy o pracę oparte o kodeks pracy czy też uregulowane w nauczycielskim stosunku pracy jest oświadczeniem woli, które winno być konkretne, jasne i zrozumiałe dla odbiorcy – pracownika.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz sądów powszechnych uznaje się, że przyczyna korzysta z waloru przyczyny zrozumiałej i jasnej wówczas, gdy pracownikowi znane są okoliczności oraz kryteria doboru do zwolnienia. W takiej sytuacji faktycznej nawet w razie, gdy w wypowiedzeniu nie znajdują się szczegółowe przyczyny wypowiedzenia, to taka przyczyna jest uznawana jako jasna i zrozumiała. Powyższe standardy wypowiedzenia umowy o pracę nie dotyczą jednakże samego wskazania kryterium doboru do zwolnienia pracownika, albowiem ono samo nie stanowi przyczyny wypowiedzenia, a jedynie jest elementem dodatkowym. Z tych też względów, jako dopuszczalne należy uznać sformułowanie kryteriów doboru do zwolnienia w sposób ogólny, w szczególności w sytuacji gdy pracownikowi były one znane, a nawet uczestniczył w ich tworzeniu.

W niniejszej sprawie, stwierdzić należy, że kryteria doboru były powódce znane, albowiem częściowo uczestniczyła w ich tworzeniu i znajdują się w formie spisanej na karcie 79-80 jej akt osobowych. Powódka samodzielnie w kontekście

kryteriów sporządzała sprawozdanie, które następnie zostało przeniesione na kartę oceny nauczycieli i na podstawie którego dokonano analizy porównawczej nauczycieli.

W ocenie Sądu Okręgowego, w tych okolicznościach faktycznych, fakt nie wskazania w piśmie wypowiedającym stosunek pracy wprost porównania do innego nauczyciela czynnego w kontekście wytypowania do zwolnienia, nie daje podstaw do przyjęcia, że wypowiedzenie było niepełnym oświadczeniem.

Karta Nauczyciela ani też inne przepisy prawa pracy nie określają, jakimi kryteriami ma się kierować dyrektor szkoły, typując nauczyciela do zwolnienia. Pomocniczą funkcję jurydyczną w tej kwestii pełni orzecznictwo Sądu Najwyższego, z którego wynika, że kryteria powinny w pierwszej kolejności dotyczyć dorobku zawodowego nauczyciela, czyli brany winien być pod uwagę staż pracy, ocena pracy, kwalifikacje formalne i faktyczne, ale też sytuacja osobista nauczyciela (stan rodzinny, posiadanie innych źródeł dochodu - np. emerytury). Na pracodawcy spoczywa także ciężar dowodu, że zastosował kryteria doboru oraz, że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNP 1998 Nr 21, poz. 630; z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, z dnia 23 czerwca 2016 r. w sprawie II PK 152/15).

Sąd Najwyższy w utrwalonym orzecznictwie, które skład orzekający podziela, jako zgodne z zasadami współzycia społecznego - przyjęcie przez pracodawcę jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia ich dyspozycyjności, rozumianej jako możliwość liczenia na obecność pracownika w pracy w czasie na nią przeznaczonym, gdy przeciwieństwem tak rozumianej dyspozycyjności są częste absencje pracownika spowodowane złym stanem jego zdrowia lub dzieci, jak również inne przypadki usprawiedliwionej nieobecności, które nie tylko powodują konieczność organizowania nagłych zastępstw, ale także nie pozwalają oczekiwać, że w razie potrzeby pracownik ten będzie mógł zastąpić innego pracownika. W wyroku z 15 grudnia 2004 r., I PK 97/04 (OSNP 2005 nr 24, poz. 389), Sąd Najwyższy wskazał, że pracodawca ma pełne prawo do wybrania pracownika na którego może liczyć i z uwagi na którego brak absencji nie będzie musiał w sposób uciążliwy zapewniać ciągłych zastępstw.

W kontekście pracy nauczyciela i długotrwałych nieobecności w pracy nauczycieli o charakterze wpadkowym bądź długotrwałym w czasie roku szkolnego dyrektor ma prawo ustanowić jako kryterium doboru do zwolnienia dyspozycyjność pracownika. Dyspozycyjność pracownika w aspekcie zwolnień lekarskich czy też urlopów dla poratowania zdrowia musi być brana pod uwagę w szkolnictwie jak i są brane pod uwagę w innych zakładach pracy. Celem reformy oświaty było zapewnienie realnej obsady kadrowej szkół połączonych, aby zapewnić skuteczność nauczania. Kryterium dyspozycyjności w kontekście korzystania ze zwolnień lekarskich czy też urlopów dla poratowania zdrowia nie zawsze musi wiązać się z wykazywaniem konieczności zapewnienia zastępstw. Z zasad doświadczenia życiowego wywieść należy, że częste zwolnienia lekarskie nauczyciela prowadzą do dezorganizacji w funkcjonowaniu szkoły, która polega nie tylko na konieczności zapewnienia zastępstwa w nauczaniu, ale również na niezbędności prowadzenia zajęć dodatkowych czy też zaangażowania w projekty szkolne. Każda nieobecność, w szczególności o charakterze kilkumiesięcznym w ciągu roku szkolnego utrudnia zarządzanie placówką szkolną.

Sąd Okręgowy, w ramach kontroli apelacyjnej, dokonał dodatkowych ustaleń faktycznych na podstawie zgromadzonego przez Sąd I instancji materiału dowodowego. Sąd II instancji zauważył, że w sprawie porównane przez pracodawcę zostały J. K. i D. D., które zostały poddane ocenie przez pryzmat kryteriów takich jak: kwalifikacje, staż pracy, ocena pracy, dyspozycyjność, sytuacja osobista nauczyciela (k. 68 akt sprawy i 79 akt osobowych).

Pierwszym kryterium ocenianym były kwalifikacje polonistek i w tym zakresie ocena wypadła na korzyść D. D.. Co prawda, obydwie nauczycielki posiadały tytuł nauczyciela dyplomowanego i były zatrudnione na podstawie mianowania, jednak D. D. zyskała dwa dodatkowe punkty za ukończenie studiów podyplomowych. Wyżej wymieniona ukończyła bowiem na Uniwersytecie G. Nauczanie języka polskiego jako obcego, brała także udział w seminarium Krytyczna edukacja globalna, a także licznych wykładach, warsztatach i szkoleniach. W związku z powyższym w zakresie tego kryterium powódka uzyskała 7 punktów, zaś D. O. 9.

Kolejnym poddanym ocenie kryterium był staż pracy pracownic. Powódka w tym zakresie legitymowała się 13 punktami, zaś D. D. - 12. Zważyć przy tym należy, iż staż ich pracy różnił się zaledwie o jeden rok na korzyść powódki, w związku z czym kryterium to samoistnie nie mogło prowadzić do wyboru nauczyciela do zwolnienia.

Dalej, dokonano oceny pracy nauczycieli i w tym zakresie ocena ta wypadła znacząco na korzyść D. D.. Ocena pracy za okres stażu w awansie zawodowym wypadła przy tym analogicznie, albowiem obydwie badane uzyskały w tym zakresie 2 punkty. Znaczna różnica punktów uwidoczniła się natomiast na etapie oceny osiągnięć pracy poczynszy od 01 września 2016 r.

D. D. uzyskała w tym zakresie punkty za organizowanie z inicjatywy nauczyciela wydarzenia szkolnego (4 pkt), współpracę z rodzicami (5 pkt) zaangażowanie w realizację zadań statutowych szkoły w tym prowadzenie zajęć opiekuńczych i wychowawczych uwzględniających potrzeby i zainteresowania dzieci (17 pkt), czynne pełnienie funkcji egzaminatora maturalnego od 01 września 2016 r. (1pkt) Tymczasem powódka w ramach tego kryterium uzyskała łącznie 0 punktów.

Powódka wyjaśniała, że nie mogła uczestniczyć aktywnie w życiu szkoły albowiem przebywała na zwolnieniu lekarskim i urlopie dla poratowania zdrowia. W sprawozdaniu przez nią sporządzonym znajdującym się na k.72 akt sprawy potwierdziła, iż nie organizowała wydarzeń szkolnych, nie współpracowała z rodzicami, nie angażowała się w realizację zadań statutowych i nie pełniła funkcji egzaminatora maturalnego.

D. D. przedstawiła swoje liczne osiągnięcia z których wynika, iż organizowała z własnej inicjatywy wydarzenia w szkole np. uroczystości z okazji Dnia Edukacji Narodowej 2016/2017; organizowała wigilie, wyjścia z młodzieżą w ramach imprezy szkolnej (...) - oglądanie murali na (...) Z.; kontaktowała się także z rodzicami mailowo, telefonicznie oraz była zaangażowana w realizację zadań statutowych szkoły – współpracowała w programie naprawczym z języka polskiego; brała udział w sesjach egzaminacyjnych; organizowała wyjścia młodzieży, modyfikowała plany nauczania.

Obydwie nauczycielki otrzymały 9 punktów za udział w nieobowiązkowych szkoleniach, jednakże powódka otrzymała także punkty ujemne -6 za nieobecność w pracy powyżej 6 miesięcy.

W zakresie kryterium dodatkowego źródła dochodu powódka otrzymała - 1 punkt za uprawnienia do świadczenia kompensacyjnego zaś D. D. za dodatkowy stosunek pracy poniżej 1/2 etatu.

Mając na uwadze powyższe kryteria i zastosowaną punktację - powódka otrzymała łącznie 24 punkty, zaś D. D. 58 punktów.

Wskazać przy tym należy, iż niespornie powódka przez okres poddany badaniu przebywała na zwolnieniach lekarskich oraz urlopie dla poratowania zdrowia z czego jednak aktualnie wyprowadzała błędny wniosek, iż w takiej sytuacji okres jej zwolnień nie powinien być brany pod uwagę, albowiem nie mogła wówczas wykonywać pracy na rzecz szkoły. Skoro w tym czasie była pracownikiem niedyspozycyjnym, zaś druga z ocenianych pracownic aktywnie przyczyniała się do wypełniania zadań szkoły – to uznać należy, iż pracodawca miał pełne prawo dokonać oceny przydatności nauczycieli na podstawie tego kryterium.

W analizowanym stanie faktycznym powódka była nieobecna w szkole w okresach:

od 1 września 2014r. do 31 sierpnia 2015r.

od 26 sierpnia 2016 r. do 23 września 2016 r.,

od 24 września do 21 października 2016 r.,

od 22 października do 25 listopada 2016 r.

w których przebywała na zwolnieniach lekarskich.

Od 1 marca 2017 roku do 28 lutego 2018 roku powódka przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia. W okresach obecności w pracy powódki, a będących okresami podlegającymi ocenie, powódka nie wykazywała się inicjatywą i zaangażowaniem w prowadzeniu spraw szkoły czy zaangażowaniu w dodatkowe czynności. Zauważyć należy, że przykładowo w okresie od 26 listopada 2016 roku do końca lutego 2017 roku powódka pracowała w sposób czynny, okres ten podlegał ocenie, ale nie uzyskała punktów w zakresie wypełniania zadań szkoły.

Mając powyższe na uwadze, uznać należy, że decyzja pozwanej podjęta na podstawie art. 225 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. cytowanej wcześniej - wobec zmian organizacyjnych powodujących wygaszenie kształcenia w gimnazjum, co spowodowało zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, o wytypowaniu powódki do ograniczenia zatrudnienia, a następnie do rozwiązania stosunku pracy w związku z niewyrażeniem przez nią zgody na wprowadzenie go w stan nieczynny, była uzasadniona obiektywnie istniejącymi okolicznościami i nie można jej uznać za wadliwej jak i za nieuzasadnionej.

Sąd II instancji nie podzielił zarzutu postawionego w apelacji naruszenia prawa materialnego poprzez nie przeprowadzenie w sprawie konsultacji związkowej. W ocenie skarżącego, do stanu faktycznego sprawy należało zastosować art. 38 kodeksu pracy w zakresie konsultacji związkowej.

Zgodnie z ogólną zasadą wyrażoną w art. 20 ust. 5a-5b KN o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Jednak w latach szkolnych 2017/2018 i 2018/2019 w odniesieniu do nauczycieli zatrudnionych w gimnazjach (lub w szkołach, w których są prowadzone klasy dotychczasowego gimnazjum) prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony, których dalsze zatrudnianie w gimnazjach w roku szkolnym 2017/2018 lub 2018/2019 nie jest możliwe ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjach, nie stosuje się art. 20 KN. Zawieszenie stosowania tego artykułu dotyczy wszystkich jego jednostek redakcyjnych, w tym również ust. 5a-5b.

Ustawa wprowadzająca ustanowiła specjalną procedurę, wprowadzającą określone rozwiązania w celu dostosowania zatrudnienia do zmian ustrojowych w sferze budżetowej, co powodowało przekształcenie gimnazjum lub włączenie go do szkoły podstawowej, liceum ogólnokształcącego, technikum albo branżowej szkoły I stopnia. Dlatego też - ponieważ regulacja ustania stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania ma charakter regulacji pełnej, określonej w Karcie Nauczyciela, która nie przewiduje postępowania konsultacyjnego z organizacją związkową na zasadach określonych w art. 38 KP przy rozwiązywaniu stosunku pracy - w przypadku nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania, z którymi w latach szkolnych 2017/2018 i 2018/2019 został rozwiązany stosunek pracy ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum, obowiązek konsultacji związkowej nie istniał w ogóle. Ustawodawca wprowadził regulację szczególną w omawianej ustawie na podstawie której doszło do wypowiedzenia powódce umowy o pracę i w trybie art. 227 tej ustawy wyłączył konieczność dokonywania konsultacji w trybie art. 20 Karty Nauczyciela. Wyłączenie stosowania procedury konsultacji a jednocześnie pewne dodatkowe gwarancje dla nauczyciela, któremu stosunek pracy wypowiedzany jest w trybie ustawy wprowadzającej reformę, nie może prowadzić do wniosku o zastosowaniu do takiego nauczyciela art. 91 c ustawy Karta Nauczyciela, odsyłającego do przepisów kodeksu pracy w sprawach nieuregulowanych, a tym samym do art. 38 kodeksu pracy. Karta Nauczyciela reguluje tryb konsultacji związkowej w razie stosowania art. 20 ustawy, a zatem zgodnie z zasadą *lex specialis derogat legi generali* niedopuszczalnym jest stosowanie w tym zakresie kodeksu pracy.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, zarzuty wskazane w apelacji były niezasadne i z tych względów apelacja podlegała oddaleniu w całości na mocy art. 385 k.p.c, o czym orzeczono w punkcie II części dyspozytywnej sentencji.

Na podstawie art. 108 § 1 zd. 1 k.p.c. Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. O kosztach procesu w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy orzekł na podstawie 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. W niniejszej sprawie powódka zobowiązana jest do zwrotu pozwanej kosztów związanych z zastępstwem procesowym przed Sądem II instancji. Dlatego Sąd Okręgowy na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800) w sprawie opłat za czynności adwokackie, zasądził kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej, co uczynił w punkcie III wyroku.

W punkcie I wyroku Sąd na mocy art. 350 par 1 kpc sprostował oczywistą niedokładność - omyłkę pisarską w zaskarżonym wyroku w punkcie I, polegającą na mylnym wpisaniu przez Sąd I instancji jako przedmiotu sprawy – sprawa o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia, podczas gdy przedmiotem postępowania było odszkodowanie.

Sędzia Małgorzata Bednarska Sędzia Joanna Wojnicka – Blicharz Sędzia Wiesława Szulczewska