

Sygn. akt VIII Pa 81 /16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2017 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Ewa Gulska

Sędziowie: SO Danuta Dadej – Więsyk

SR del. do SO Irena Grymuza (spr.)

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 kwietnia 2017 roku w L.

sprawy z powództwa J. S. (1)

przeciwko(...) Liceum Ogólnokształcącemu im. (...). G. D. w C.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji powódki J. S. (1) i pozwanego (...) G. D. w C.

od wyroku Sądu Rejonowego w Chełmie IV Wydziału Pracy

z dnia 10 czerwca 2016 roku sygn. akt IV P 76/15

I. z apelacji powódki zmienia zaskarżony wyrok w punkcie III i IV w ten sposób, że zasądza od pozwanego(...) Liceum Ogólnokształcącemu im. (...). G. D. w C. na rzecz powódki J. S. (1) kwotę 65 197,93 zł (sześćdziesiąt pięć tysięcy sto dziewięćdziesiąt siedem złotych dziewięćdziesiąt trzy grosze) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, płatne pod warunkiem podjęcia przez powódkę pracy oraz kwotę 2378,20 zł (dwa tysiące trzysta siedemdziesiąt osiem złotych dwadzieścia groszy) tytułem zwrotu kosztów procesu;

II. oddala apelację pozwanego;

III. zasądza od pozwanego(...) Liceum Ogólnokształcącemu im. (...). G. D. w C. na rzecz powódki J. S. (1) kwotę 1800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem części kosztów postępowania apelacyjnego.

Danuta Dadej – Więsyk Ewa Gulska Irena Grymuza

VIII Pa 81/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 10 czerwca 2016 r. w sprawie o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy sygn. akt. IV P 76/15 Sąd Rejonowy w Chełmie przywrócił powódkę J. S. (1) do pracy w (...) Liceum Ogólnokształcącym im. (...). G. D. w C. na poprzednio zajmowane stanowisko pracy i na dotychczasowych warunkach / pkt I wyroku/; zasądził od pozwanego (...) Liceum Ogólnokształcącemu im. (...). G. D. w C. na rzecz powódki J. S. (1) kwotę 3431,47 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy płatne pod warunkiem podjęcia przez

powódkę pracy /pkt II wyroku/; oddalił powództwo w pozostałej części /pkt III wyroku/; zasądził od pozwanego (...) Liceum Ogólnokształcącego im. (...). G. D. w C. na rzecz powódki J. S. (1) kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w pozostałym zakresie koszty procesu pomiędzy stronami wzajemnie zniósł /pkt IV wyroku/ (wyrok k. 237).

Powyższy wyrok Sąd ten oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

J. S. (1) została zatrudniona w (...) Liceum Ogólnokształcącym im. (...). G. D. w C. w dniu 1 października 2002 roku na stanowisku nauczyciela języka angielskiego. Wynagrodzenie J. S. (1) obliczone jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.431,47 zł.

W wyniku zmiany organizacyjnej w (...) Liceum Ogólnokształcącym im. (...). G. D. w C. z 22 oddziałów w roku szkolnym 2014/2015 pozostało 19 oddziałów w roku szkolnym 2015/2016, co wpłynęło na zmniejszenie ilości godzin języka angielskiego.

Pismem z dnia 5 maja 2015 roku Organizacja (...) (...) (...) Związku Zawodowego (...) przy (...)im. J. S. (2) w C. poinformowała (...) Liceum Ogólnokształcące im. (...). G. D. w C. działając na podstawie § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 16 czerwca 2013 r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazywania przez zarząd zakładowej organizacji związkowej oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu (Dz.U. nr 108, poz. 1013), iż J. S. (1) podlega ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Ochrona przysługuje na okres od 5 maja 2015 roku do 2 lipca 2019 roku, a także rok po upływie kadencji. Tej samej ochronie podlega nauczyciel L. P..

Organizacja (...) (...) (...) na dzień 31 marca 2015 roku zrzeszała ogółem u wszystkich pracodawców objętych zakresem podmiotowym swojego działania 16 członków, w tym 4 członków będących pracownikami (...)im. J. S. w C., zaś na miesiąc wrzesień 2015 roku zrzeszała 19 członków.

W dniu 25 kwietnia 2014 roku na posiedzeniu Rady Pedagogicznej zostały przedstawione kryteria zwolnień nauczycieli. Na posiedzeniu Rady Pedagogicznej z dnia 16 marca 2015 roku uzupełniono kryteria zwolnień. Na obu posiedzeniach uczestniczyła J. S. (1).

W (...) Liceum Ogólnokształcącym im. (...). G. D. w C. na dzień wręczenia J. S. (1) wypowiedzenia zatrudnionych było łącznie 8 nauczycieli języka angielskiego: J. S. (1), M. C., B. W., D. O., A. Ś., Z. P. M. M., B. P. (1). B. P. (2) w okresie od 15 września 2013 roku do 31 grudnia 2014 roku pozostawała na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim, zaś w okresie od 1 stycznia 2015 roku do dnia 31 sierpnia 2015 roku na urlopie dla poratowania zdrowia. Według przyjętej klasyfikacji kryterium zwolnień otrzymali oni następującą ilość punktów:

I. Kwalifikacje – wszyscy po 8 punktów,

II. Stopień awansu - wszyscy nauczyciele oprócz J. S. (1), jako dyplomowani po 5 punktów, zaś J. S. (1) 4 punkty,

III. Podstawa nawiązania stosunku pracy – wszyscy nauczyciele zatrudnieni na podstawie mianowania i każdy dostał po 5 punktów,

IV. Ocena pracy - J. S. (1) – 0 pkt, M. C. – 4 pkt, B. W. – 4 pkt, D. O. – 0 pkt, A. Ś. – 0 pkt, Z. P. – 0 pkt, M. M. – 4 pkt, B. P. (1) - 0 pkt,

V. Liczba dni absencji chorobowych - J. S. (1) (do 10 dni chorowała) – 3 pkt, M. C. – 4 pkt, B. W. – 4 pkt, D. O. – 4 pkt, A. Ś. – 4 pkt, Z. P. (do 10 dni Chorował) – 3 pkt, M. M. – 4 pkt, B. P. (1) - 0 pkt,

VI. Realizacja dodatkowych zadań w ciągu ostatnich 2 lat (każde zadanie osobno punktowane 1 pkt) - J. S. (1) – 5 pkt (organizacja konkursów – 2 pkt, prowadzenie kół zainteresowań – 2pkt, inne dodatkowe zadania – opieka

nad agendami szkolnymi – 1 pkt), M. C. – 12 pkt (organizacja uroczystości- 3 pkt, organizacja konkursów – 1 pkt, organizacja zawodów dłuższych – 1 pkt, pełnienie funkcji liderów zespołów przedmiotowych – 2 pkt, realizacja projektów za które nie ma gratyfikacji finansowej – 2 pkt, inne dodatkowe zadania – opieka nad agendami szkolnymi – 2 pkt), B. W. – 8 pkt (organizacja uroczystości – 4 pkt, organizacja konkursów- 1 pkt, inne dodatkowe zadania – opieka nad agendami szkolnymi – 3 pkt), D. O. – 8 pkt (organizacja uroczystości – 3 pkt, organizacja konkursów – 2 pkt, inne dodatkowe zadania – opieka nad agendami szkolnymi – 3 pkt), A. Ś. – 8 pkt (organizacja uroczystości – 2 pkt, prowadzenie zajęć wyrównawczych – 1 pkt, inne dodatkowe zadania – opieka nad agendami szkolnymi – 5 pkt), Z. P. – 13 pkt (organizacja uroczystości – 4 pkt, prowadzenie zajęć wyrównawczych - 1 pkt, realizacja projektów za które nie ma gratyfikacji finansowej – 2 pkt, autorstwo innowacji i programów pedagogicznych – 3 pkt, inne dodatkowe zadania – opieka nad agendami szkolnymi – 3 pkt), M. M. – 7 pkt (organizacja konkursów – 1 pkt, organizacja zawodów dłuższych – 3 pkt, inne dodatkowe zadania – opieka nad agendami szkolnymi – 3 pkt) , B. P. (1) - 0 pkt,

VII. Osiągnięcia (laureaci olimpiad, konkursów, zawodów sportowych za I, II, III miejsce) w ciągu ostatnich 3 lat szkolnych, każde osiągnięcie osobno punktowane – J. S. (1) 6 pkt, M. C. – 4 pkt, A. Ś. – 2 pkt;

VIII. Staż pracy (0,2 za każdy pełny rok) - J. S. (1) – 3,4 pkt, M. C. – 6 pkt, B. W. – 4 pkt, D. O. – 3,2 pkt, A. Ś. – 3,2 pkt, Z. P. – 3,8 pkt, M. M. – 4,2 pkt , B. P. (1) – 4,2 pkt,

IX. Nagrody i medale za cały okres pracy - J. S. (1) – 1 pkt (nagroda dyrektora szkoły), M. C. – 6 pkt (nagroda dyrektora szkoły – 4pkt, medal za długoletnią służbę – 2pkt), B. W. – 6 pkt (nagroda dyrektora szkoły – 4 pkt, medal za długoletnią służbę – 2pkt), D. O. – 0 pkt, A. Ś. – 1 pkt (nagroda dyrektora szkoły), Z. P. – 1 pkt (nagroda dyrektora szkoły), M. M. – 1 pkt (nagroda dyrektora szkoły), B. P. (1) - 3 pkt (nagroda dyrektora szkoły),

X. Ciężka sytuacja rodzinna – wszyscy nauczyciela po 0 punktów.

Łącznie zdobyli punktów: J. S. (1) – 35,4 pkt, M. C. – 54 pkt, B. W. – 44 pkt, D. O. – 36,2 pkt, A. Ś. – 39,2 pkt, Z. P. – 36,8 pkt, M. M. – 38,2 pkt , B. P. (1) – 25,2 pkt. Na dzień 30 kwietnia 2015 roku - J. S. (1) – miała staż pracy – 16 lat i 7 miesięcy , M. C. – 29 lat i 8 miesięcy, B. W. – 19 lat i 8 miesięcy, D. O. – 15 lat i 2 miesiące, A. Ś. – 15 lat i 7 miesięcy, Z. P. – 18 lat i 7 miesięcy, M. M. – 20 lat i 7 miesięcy, B. P. (1) – 21 lat i 3 miesiące.

W ramach tych kryteriów nie przyznano J. S. (1) dodatkowych punktów za studia podyplomowe w zakresie komunikowania społecznego i dziennikarstwa ze specjalnością pr i reklamy, za posiadanie certyfikatu S. C. C., z tytułu protokolowania posiedzeń rady pedagogicznej oraz z tytułu wycieczki szkolnej w okresie od 18 do 19 marca 2014 roku.

W okresie od dnia 1 września 2014 roku do dnia 29 maja 2015 roku D. O. i A. Ś. nie byli nie zdolni do pracy.

W dniu 29 maja 2015 roku J. S. (1) otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzy miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 sierpnia 2015 roku. Przyczyną wypowiedzenia był brak zgody J. S. (1) na ograniczenie zatrudnienia w roku szkolnym 2015/2016 do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia zgodnie z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela.

Na dzień zwolnienia J. S. (1) – w(...) Liceum Ogólnokształcącym im. (...) G. D. w C. zatrudnionych było 75 nauczycieli. Organizacja (...) - 056 (...) Związku Zawodowego (...) w (...) Liceum Ogólnokształcącym im. (...) G. D. w C. zrzesza dwóch członków – J. S. (1) i L. P., co stanowi 2,67 % pracowników (...) Liceum Ogólnokształcącym im. (...) G. D..

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy w Chełmie uznał powództwo co do zasady, za zasługujące na uwzględnienie.

Sąd ten wskazał, że wypowiedzenie stosunku pracy J. S. (1) zostało dokonane na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 roku, nr 97, poz.674 z późn. zm.; zwanej dalej „Kartą Nauczyciela”). Przyczyną zaś rozwiązania stosunku pracy było niewyrażenie przez powódkę zgody na

ograniczenie zatrudnienia w roku szkolnym 2015/2016 do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia zgodnie z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela

Nie budziło wątpliwości tego Sądu, że u pozwanego miały miejsce zmiany leżące po stronie pracodawcy, które powołane zostały w oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy. Faktycznie z rokiem szkolnym 2015/2016 zmniejszyła się liczba oddziałów szkolnych, która skutkowałą mniejszym zapotrzebowaniem na pracę ze strony nauczycieli. W przypadku nauczycieli języka angielskiego dyrektor pozwanego musiał podjąć decyzję o rozwiązaniu z jednym z nauczycieli stosunku pracy, albowiem w roku szkolnym 2015/2016 liczba godzin zajęć z języka angielskiego nie dawała możliwość zatrudnienia wszystkich nauczycieli w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym nauczyciela. Sąd Rejonowy uznał zatem, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódce była rzeczywista. Rzeczywiście bowiem u pozwanego zaszły zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie ilości oddziałów w Liceum, co skutkowało ograniczeniem godzin nauczania języka angielskiego.

Odnośnie kwestii doboru kryteriów przez pozwanego przy wyborze do zwolnienia powódki Sąd I instancji wyjaśnił, iż kryteria doboru mogą się opierać o różne i dość szerokie przesłanki, jednakże muszą one mieć charakter obiektywny, niedyskryminujący i czytelny dla zainteresowanych. Przede wszystkim dyrektor szkoły powinien dokonać oceny w oparciu o podstawowe kryterium, jakim jest interes szkoły. To kryterium powinno być rozpatrywane w dłuższej przestrzeni czasowej, to znaczy w oparciu o prognozy rozwoju zawodowego danego nauczyciela w odniesieniu do przesłanki zaspokojenia potrzeb pracodawcy. Kryteria doboru stanowią przesłankę w procesie indywidualizacji zasadności zwolnienia nauczyciela.

Zdaniem Sądu Rejonowego, typując powódkę do zwolnienia pozwany nie wykazał by kryteria, którymi się kierował miały charakter obiektywny, niedyskryminujący i czytelny dla powódki. Sąd ten argumentował, że w dniu 25 kwietnia 2014 roku na posiedzeniu Rady Pedagogicznej zostały przedstawione kryteria zwolnień nauczycieli. Na posiedzeniu Rady Pedagogicznej z dnia 16 marca 2015 roku uzupełniono kryteria zwolnień. Na obu posiedzeniach uczestniczyła J. S. (1). Przedstawione kryteria zawierały dziesięć przymiotów. Przy przyjętych kryteriach najwyżej oceniana była realizacja dodatkowych zadań w ciągu ostatnich dwóch lat szkolnych. Za każde bowiem zadanie nauczyciel otrzymywał jeden punkt, nie było górnej granicy punktowej. Spowodowało to, iż powódka, otrzymała najmniej punktów, przy jednocześnie większym stażu pracy niż A. Ś., czy D. O.. W ramach kryteriów zwolnień nie przyznano J. S. (1) dodatkowych punktów za studia podyplomowe w zakresie komunikowania społecznego i dziennikarstwa ze specjalnością pr i reklamy, za posiadanie certyfikatu S. C. C., z tytułu protokolowania posiedzeń rady pedagogicznej oraz z tytułu wycieczki szkolnej w okresie od 18 do 19 marca 2014 roku.

Wyboru nauczyciela do zwolnienia pozwany musiał dokonać spośród ośmiu nauczycieli języka angielskiego. Każdy z tych nauczycieli praktycznie aktywnie uczestniczył i podejmował inicjatywy na rzecz szkoły. Co więcej każdy z nich w tej mierze odnosił osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze, za co otrzymywał nagrody chociażby dyrektora. Dlatego ocena tych okoliczności jest trudna aby jednoznacznie wskazać, który z nauczycieli pozwanego lepiej wykonywał powierzone mu obowiązki bądź bardziej przejawiał aktywność na polu edukacyjnym.

Analizując materiał dowodowy zebrany w sprawie Sąd I instancji doszedł do przekonania, że dyrektor pozwanego zwalniając powódkę zastosowała nieobiektywne i dyskryminujące kryteria doboru pracownika do zwolnienia, ponieważ gdyby w pierwszym rzędzie brał pod uwagę awans zawodowy, staż pracy, formy doskonalenia zawodowego, ocenę dorobku zawodowego to nie mógłby wytypować do zwolnienia powódkę, która posiada chociażby wyższy staż pracy niż A. Ś., czy D. O.. Natomiast ustalone przez pozwanego kryteria oparte przede wszystkim na przesłankach takich jak między innymi zaangażowanie w organizację pracy szkoły, wywiązywanie się z obowiązków szkolnych, współpraca z rodzicami i środowiskiem lokalnym – są zbyt subiektywne, nie nadające się do prawidłowego zweryfikowania i mogą być wykorzystywane do zwolnienia nauczyciela z przyczyn natury stroniczej i nieobiektywnej, a wyłącznie dla potrzeb pracodawcy.

Sąd Rejonowy jednakże, wbrew powódce, stanął na stanowisku, iż reprezentująca ją Organizacja (...)(...)(...) Związku Zawodowego (...) jest niereprezentatywna w rozumieniu art. 241¹⁷ k.p.

Sąd ten wyjaśnił, że zgodnie z art. 34 ustawy o związkach zawodowych przepisy art. 25¹-33¹ tej ustawy stosuje się do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę, z zastrzeżeniem ust. 2 i art. 34¹ i 34². Zgodnie z ust. 2 tego artykułu przy ustalaniu liczby członków, o której mowa w art. 25¹ ust. 1, uwzględnia się liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji.

Sąd Rejonowy argumentował, że w piśmiennictwie przyjmuje się jednolicie, że uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują międzyzakładowej organizacji związkowej o ile zrzesza ona co najmniej 10 członków o statusie pracowników lub nakładców u wszystkich pracodawców objętych jej działaniem (por. np. G. Orłowski, w: Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, red. J. Wratny, K. Walczak, C.H. Beck, Warszawa 2009, s. 91). Jeżeli zatem międzyzakładowa organizacja związkowa zrzesza po kilku członków (lub choćby jednego) u poszczególnych pracodawców objętych zasięgiem jej działania, a w sumie co najmniej 10, ma uprawnienia – zgodnie z art. 34 ust. 1 ustawy – zakładowej organizacji związkowej. Tak sformułowany w ustawie wymóg liczebności ma z założenia umożliwić działanie związków zawodowych u małych pracodawców.

Dalej Sąd ten wyjaśnił, że sposób liczenia liczby członków międzyzakładowej organizacji związkowej, którzy mogą być objęci ochroną wynikającą z art. 32 ust. 1 reguluje art. 34² tej ustawy. Zgodnie z jego ust. 1 zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej, która w co najmniej jednym zakładzie pracy objętym jej działaniem zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy, może wskazać pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo ust. 4 lub w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo ust. 4 w jednym zakładzie pracy wskazanym przez tę organizację spośród zakładów pracy objętych jej działaniem, w którym ta organizacja zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy, powiększonej o liczbę pozostałych zakładów pracy objętych działaniem tej organizacji, w których jest zatrudnionych co najmniej 10 pracowników będących jej członkami.

Sąd Rejonowy w Chełmie stanął na stanowisku, że chociaż powódka wywodzi, że Organizacja (...) (...) (...) Związku Zawodowego (...) ma charakter organizacji międzyzakładowej, to nie został przedstawiony pomimo zobowiązania, statut reprezentującej powódkę organizacji zaś przedstawiony statut dotyczy (...) Związku Zawodowego (...). Brak jest też, zdaniem Sądu I instancji dowodów świadczących, że Organizacja (...) (...) jest organizacją zrzeszoną w (...) Związków Zawodowych, jak również brak jest dokumentu świadczącego o stwierdzeniu reprezentatywności w ramach ponadzakładowej organizacji związkowej - Organizacji (...) -056 przez Sąd Okręgowy w Warszawie. Z informacji uzyskanych od (...) wynika, iż terenem swojego działania obejmuje 13 pracodawców, w których łącznie posiada 19 członków. Brak jest natomiast informacji ilu pracowników objętych zakresem swojego działania zrzesza w rozumieniu art. 241⁽¹⁷⁾ § 1 pkt 2 k.p.

Dalej Sąd ten uzasadniał, że zgodnie zaś z art. 241^{25a} § 1 k.p. reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja związkowa:

- 1) będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241¹⁷ § 1 pkt 1, pod warunkiem że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, lub
- 2) zrzeszająca co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

W ocenie Sądu I instancji z literalnego brzmienia w/w przepisu brak jest wskazania, iż procentowy wskaźnik 7% lub 10% ma osiągnąć u co najmniej jednego pracodawcy objętego zakresem jej działania. W ocenie Sądu Rejonowego w Chełmie ten warunek jest spełniony jeśli odpowiada on procentowo u danego pracodawcy, w którym zatrudniony jest członek związku zawodowego.

Jak wskazał ten Sąd, na dzień zwolnienia J. S. (1) – w (...) Liceum Ogólnokształcącym im. (...). G. D. w C. zatrudnionych było 75 nauczycieli. Organizacja (...) -056 (...) Związku Zawodowego (...) w (...) Liceum Ogólnokształcącym im. (...). G. D. w C. zrzesza dwóch członków – J. S. (1) i L. P., co stanowi 2,67 % pracowników II Liceum Ogólnokształcącym im. (...). G. D..

Zatem, w ocenie Sądu Rejonowego, przywrócenie powódki do pracy na poprzednie stanowisko było możliwe oraz celowe. Przywracając powódkę do pracy Sąd Rejonowy zasądził na jej rzecz (jak wskazano w uzasadnieniu wyroku) kwotę 4.165,35 złotych tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, płatną pod warunkiem podjęcia pracy. W części dotyczącej zasądzenia wynagrodzenia powódce za cały czas pozostawania bez pracy Sąd Rejonowy powództwo oddalił przyjmując, iż powódka nie spełnia kryteriów pracownika szczególnie chronionego.

Sąd Rejonowy uwzględniając częściowo powództwo orzekł o obowiązku zwrotu kosztów procesu od pozwanego na rzecz powódki w wysokości 360 złotych - zgodnie z treścią art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163 poz. 1349 z późn. zm.). Jak wskazał ten Sąd, na niezbędne koszty dochodzonych praw przez powódkę składają się koszty zastępstwa procesowego w wysokości 60 złotych powiększone z uwagi na nakład pracy pełnomocnika do sześciokrotności stawki minimalnej. W pozostałym zakresie koszty postępowania pomiędzy stronami Sąd I instancji wzajemnie zniósł (uzasadnienie wyroku k. 241-254)

Od powyższego wyroku apelację wniosła powódka J. S. (1), zaskarżając go w pkt III oraz IV w zakresie w jakim Sąd zniósł wzajemnie koszty procesu, związane z dojazdem pełnomocnika do siedziby sądu, wskazane w złożonym spisie kosztów.

Wyrokowi temu powódka zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233§1 kpc mające wpływ na wynik sprawy, polegające na błędnym ustaleniu, w wyniku dowolnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, że:

a) statut (...) Związku Zawodowego (...) nie dotyczy Organizacji (...) -056 (...) przy (...) J. S. (2) w C.;

b) (...) Związek (...) nie jest organizacją członkowską (...) Związków Zawodowych a przez to nie korzysta z przymiotu reprezentatywności zgodnie z art. 241¹⁷ §1 i 3 kp w zw. z §6 ust. 2 ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz. U. 2001 nr 100 poz. 1080);

c) Organizacja (...) (...) (...) przy (...) J. S. (2) w C., której członkiem jest powódka nie posiada przymiotu reprezentatywności zgodnie z art. 34⁽²⁾ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Dz 2015 r. poz. 1881) w zw. z art. 241^(25a) §1 pkt 1 kodeksu pracy;

2) naruszenie prawa materialnego tj. art. 34² ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 2015 poz. 188) w zw. z art. 241^{25a} §1 kp przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż z literalnego brzmienia 241^{25a} §1 kp kodeksu pracy nie wynika, iż procentowy wskaźnik 7% lub 10% międzyzakładowa organizacja związkowa ma osiągnąć u co najmniej jednego pracodawcy, objętego zakresem jej działania, ale winna ten warunek spełniać u danego pracodawcy, u którego jest zatrudniony członek związku;

3) naruszenie prawa materialnego tj. art. 34⁽²⁾ ust. 1 w zw. z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 2015 poz. 188) przez błędne jego zastosowanie polegające na przyjęciu, iż w stanie faktycznym niniejszej sprawy Organizacja (...) (...) (...) przy (...) J. S. (2) w C. nie była uprawniona do objęcia szczególną ochroną powódki z uwagi na brak przymiotu reprezentatywności;

4) naruszenie art. 47 kodeksu pracy przez błędne jego zastosowanie i zasądzenie na rzecz powódki wynagrodzenia za jeden miesiąc pozostawania bez pracy, w sytuacji gdy z uwagi na fakt objęcia stosunku pracy powódki szczególną ochroną przysługiwało jej wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy tj. kwota 34 314,70 zł;

5) naruszenie prawa materialnego tj. art. 241⁽¹⁷⁾§1 pkt 2 kp przez błędne jego zastosowanie poprzez uzależnienie reprezentatywności Organizacji (...) (...) (...) przy (...)J. S. (2) w C. od spełnienia przesłanek określonych w tym przepisie, w sytuacji gdy przepis ten nie miał zastosowania do tej organizacji;

6. naruszenie prawa materialnego tj. art. 98§1 i 3 kp przejawiające się w nie zasądzeniu na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania za dojazd pełnomocnika do siedziby Sądu, jako celowych i niezbędnych kosztów procesu.

W związku z tym powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na jej rzecz kwoty 30 883,23 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, zasądzenia zwrotu kosztów za I instancję wg spisu kosztów złożonego w dniu 1 czerwca 2016 r. oraz zasądzenie kosztów postępowania przed Sądem II instancji wg norm prawem przepisanych (apelacja powódki k. 279-288).

Apelację od wyroku z dnia 10 czerwca 2016 r. wniosła także strona pozwana.

Pozwany zaskarżył wyrok w części tj. w pkt. I, II i IV wyroku. Wyrokowi temu pozwany zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na treść wyroku tj.:

a) art. 233§1 kpc poprzez uznanie, że kryteria doboru do zwolnienia były dowolne i dyskryminujące;

b) art. 233§1 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i wskazanie, że w pierwszej kolejności nauczycielami którzy powinni być wzięci pod uwagę przy rozwiązaniu stosunku pracy powinni być A. Ś. i D. O., w sytuacji gdy posiadają oni wyższy od powódki stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

a) art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela poprzez wskazanie, że pozwany zastosował niewłaściwe kryteria doboru powódki do zwolnienia;

b) art. 11¹ kp, art. 11³ kp w zw. z art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela poprzez niewłaściwe ich zastosowanie i przyjęcie, że kryteria doboru powódki do zwolnienia były dyskryminujące;

c) art. 45§2 kp poprzez jego niezastosowanie, pomimo że przywrócenie powódki do pracy jest niemożliwe ze względu na zmniejszającą się ilość etatów.

W związku z tym pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt I, II i IV i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm prawem przepisanych (apelacja pozwanego k. 267- 273).

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 16 listopada 2016 r. pełnomocnik powódki popierał apelację powódki i wniósł o oddalenie apelacji pozwanego oraz złożył pismo procesowe, rozszerzające powództwo o wynagrodzenie za dalszy okres pozostawania bez pracy przez powódkę – od lipca do listopada 2016 r. w kwocie 17 157,35 zł (pismo k. 319, protokół rozprawy k. 326v.).

Pełnomocnik pozwanego popierał apelację pozwanego i wniósł o oddalenie apelacji powódki (protokół rozprawy k. 326v.).

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 26 kwietnia 2017 r. pełnomocnicy podtrzymywali dotychczasowe stanowisko w sprawie. Pełnomocnik powódki złożył pismo procesowe, rozszerzające powództwo o wynagrodzenie za dalszy okres

pozostawania bez pracy przez powódkę – od listopada 2016 r. do kwietnia 2017 r. w kwocie 17 157,35 zł oraz wniosł o zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych (pismo k. 319, protokół rozprawy k. 351 v.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki jest zasadna w całości, co skutkuje uwzględnieniem powództwa o wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy J. S. (1), w tym rozszerzonego w postępowaniu apelacyjnym na podstawie art. 383 zd. 2 kpc.

Kluczową kwestią dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy było ustalenie czy J. S. (1) korzystała w chwili doręczenia jej wypowiedzenia, tj. w dniu 29 maja 2015 r. ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy, na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 34 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 2015 poz. 188).

W pierwszej kolejności zatem należy się odnieść do ustaleń faktycznych, poczynionych w tym zakresie przez Sąd Rejonowy w Chełmie. Dopiero bowiem prawidłowe ustalenie faktów czyni możliwym odnalezienie i zastosowanie odpowiedniej podstawy prawnej powództwa i właściwą wykładnię stosowanych przepisów prawa.

Bezspornym w sprawie było, że powódka J. S. (1) w chwili wypowiedzenia jej stosunku pracy przez pozwane (...) Liceum Ogólnokształcące im. (...) G. D. w C. była członkiem Organizacji (...) (...) (...) Związku Zawodowego (...), działającej przy (...) J. S. (2) w C., przy czym nie wchodziła w skład zarządu tego związku.

Poza sporem pozostawała także okoliczność, iż organizacja ta wskazała imiennie J. S. (1) jako osobę korzystającą ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 32 ust. 1 w zw. z art. 34 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych (uchwała z dnia 5 maja 2015 r. k. 104- 105).

Faktem niekwestionowanym było także, iż pismem z dnia 5 maja 2015 r. Zarząd tej organizacji poinformował pozwanego pracodawcę, iż powódka podlega ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, zaś ochrona przysługuje na okres od 5 maja 2015 roku do 2 lipca 2019 roku, a także rok po upływie kadencji (pismo Zarządu (...) z dnia 5.05.2015 r. k. 12).

W toku postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy dodatkowo ustalił, iż J. S. (1) była osobą upoważnioną do reprezentacji tej organizacji wobec pracodawcy. Językowa konstrukcja uchwały z dnia 5 maja 2015 r. (k. 104) nie pozwalała bowiem na jednoznaczne rozstrzygnięcie wątpliwości, czy upoważnione do reprezentacji były osoby udzielające ochrony czy też osoba wyznaczona tj. J. S. (1) (pismo Zarządu (...) z dnia 29.11.2016 r. k.335).

Prawidłowo także przyjął Sąd I instancji, że Organizacja (...) (...) (...) na dzień 31 marca 2015 roku zrzeszała ogółem u wszystkich pracodawców objętych zakresem podmiotowym swojego działania 16 członków, w tym 4 członków będących pracownikami (...) J. S. w C.. U ostatnio wymienionego pracodawcy było zatrudnionych w roku szkolnym 2014/2015 46 nauczycieli i 9 pracowników administracji. Złożonych w tym zakresie na k. 66-67 akt sprawy informacji pozwany nie kwestionował w toku sprawy.

Sąd Rejonowy błędnie natomiast ustalił, że statut (...) Związku Zawodowego (...), złożony do akt sprawy (k. 91) nie dotyczy Organizacji (...) (...) której członkiem jest J. S. (1). Jak trafnie podniósł pełnomocnik powódki w apelacji, statut ten obowiązuje także w Organizacji (...) (...) Jest ona bowiem podstawową jednostką organizacyjną (...), o jakiej mowa w § 43 ust. 1 tego statutu.

Fakt ten potwierdza pismo z dnia 18 września 2015 r. „zmiana rejestracji” (k. 90), z którego wynika, że Organizacja (...) została zarejestrowana w dniu 3 lipca 2014 r. jako jednostka (...)

Z kolei zaświadczenie znajdujące się na wewnętrznej stronie okładki statutu (k 68-82), potwierdza przynależność (...), do (...) Związków Zawodowych.

Powyższe oznacza, że Organizacja (...) (...) jest jednostką organizacyjną (...), zaś ostatnio wymieniony związek zawodowy wchodzi w skład (...).

Należy wskazać, iż okoliczności tych pozwany nie kwestionował w procesie, zaś błędne ustalenia Sądu I instancji wynikały z niewłaściwej oceny złożonych do akt sprawy dokumentów.

W sprawie spornym pozostawało czy Organizacja (...) (...) której członkiem jest powódka, jest organizacją reprezentatywną w rozumieniu art. 241^{25a} kodeksu pracy. Tylko wówczas ochrona związkowa udzielona J. S. (1) przez ten związek na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych jest ochroną skuteczną.

Pozwany pracodawca kwestionował tę reprezentatywność już w chwili podejmowania decyzji o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy za wypowiedzeniem. Z tego właśnie powodu, mimo uzyskania informacji o objęciu powódki ochroną związkową pismem z dnia 5 maja 2015 r., zaniechał zwracania się do Organizacji (...) (...) (...) o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z J. S. (1).

Jak wynika z zapisu art. 32 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych pracowników podlegających szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy wskazuje zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} kodeksu pracy.

Z kolei z zapisu art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych wynika, że przepisy art. 32 kodeksu pracy stosuje się także do międzyzakładowej organizacji związkowej, obejmującej swoim działaniem pracodawcę, z zastrzeżeniem ustępu 2 oraz art. 34¹ i 34².

Z kolei art. 34² ustawy o związkach zawodowych stwierdza, że zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej, która w co najmniej jednym zakładzie pracy objętym jej działaniem zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy, może wskazać pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 w liczbie określonej w pkt 1 i 2 tego przepisu.

Tak więc ostatecznie kwestię reprezentatywności międzyzakładowej organizacji związkowej reguluje art. 241^{25a} §1 pkt 1 kodeksu pracy. Stwierdza on, że reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja związkowa będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241¹⁷ § 1 pkt 1, pod warunkiem że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Trafny jest zarzut apelacji wniesionej przez powódkę, iż Sąd Rejonowy dokonał wadliwej wykładni tego przepisu. Sąd ten przyjął bowiem, że z literalnego brzmienia tego przepisu wynika, że procentowy wskaźnik 7% organizacja ma osiągnąć u co najmniej jednego pracodawcy objętego zakresem jej działania, przy czym w ocenie Sądu Rejonowego warunek ten jest spełniony gdy dotyczy pracodawcy, u którego jest zatrudniony członek związku zawodowego.

Tymczasem analiza art. 241^{25a} kodeksu pracy nie może być dokonywana w oderwaniu od treści innych powołanych wcześniej przepisów art. 32, 34 i 34² ustawy o związkach zawodowych. Ostatnio wymieniony przepis wyraźnie wskazuje, że chodzi o liczbę członków „w co najmniej jednym zakładzie pracy, objętym jej działaniem”.

Pogląd taki odnajdujemy także w komentarzu CH. Beck do art. 34² ustawy o związkach zawodowych (Legalis 2017): „Przesłanką niezbędną do tego aby zsumować kadrę kierowniczą ze wszystkich zakładów objętych działaniem (...) jest by przynajmniej w jednym zakładzie pracy zrzeszała ona pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej (7% 10% bądź organizacja największa).”

Skoro zatem Organizacja (...) (...) zrzeszała w Liceum im. J. S. (2) w C. 7,27 % ogółu pracowników (4 członków na 55 pracowników ogółem), to spełniała wskazany w art. 241^{25a} kp wskaźnik 7 %.

Nie ulega przy tym wątpliwości, że także (...), w skład którego wchodzi (...) Organizacja (...) jest organizacją reprezentatywną w rozumieniu art. 241¹⁷ kp (do którego odsyła art. 241^{25a}). Faktu tego nie kwestionował w procesie pozwany. Także Sąd I instancji nie negował reprezentatywności tej ponadzakładowej organizacji związkowej.

Powyższe oznacza, że zaświadczenie znajdujące się na wewnętrznej stronie okładki statutu (...) Związku Zawodowego (...), (k 91), które potwierdza reprezentatywność zakładowych i (...) organizacji (...) w rozumieniu art. 241^{25a} kp, jest zgodne z rzeczywistością.

W tym miejscu należy wskazać, że wbrew ocenie Sądu Rejonowego, wszystkie dowody konieczne do prawidłowego ustalenia tych okoliczności zostały złożone w postępowaniu przed Sądem I instancji. Wobec tego Sąd Okręgowy oddalił na podstawie art. 381 kpc wnioski dowodowe złożone przez pełnomocnika powódki w postępowaniu apelacyjnym.

Zgodnie z treścią art. 32 ust. 1 pkt. 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Odnosnie drugiej z przesłanek, wymienionych w tym przepisie wypowiedział się Sąd Najwyższy w tezie II wyroku z dnia 27 stycznia 2016 r. III PK 59/15 stwierdzając, że: „członek zakładowej organizacji związkowej, niebędący członkiem jej zarządu, nie może zostać wskazany jako osoba korzystająca z ochrony zatrudnienia, jeśli nie jest upoważniony do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy. Z drugiej jednak strony, związek zawodowy nie ma obowiązku pokazać pracodawcy takiego upoważnienia”.

Jak już wskazano, w toku postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy ustalił, że J. S. (1) oprócz wskazania jej imiennie jako osoby korzystającej z ochrony była uprawniona do reprezentowania (...) Organizacji Pracy (...) (...)

W konsekwencji tych ustaleń należy przyjąć, że J. S. (1) korzystała w chwili doręczenia jej wypowiedzenia, tj. w dniu 29 maja 2015 r. ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy, na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 34 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Pozwany pracodawca nie uzyskał zaś zgody (...) Organizacji Pracy (...) -056 na wypowiedzenie jej stosunku pracy.

Już ta okoliczność czyni uzasadnionym żądanie powódki przywrócenia jej do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy na podstawie art. 45 §1 kp w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela.

W związku z tym bezprzedmiotowe staje się ustosunkowywanie do apelacji pozwanego, który kwestionuje zasadność takiego rozstrzygnięcia. Należy jedynie wskazać, że do osób szczególnie chronionych przed wypowiedzeniem nie znajduje zastosowania art. 45§2 kp. Wobec tego apelację pozwanego jako bezzasadną Sąd Okręgowy oddalił na podstawie art. 385 kpc.

W świetle powyższych ustaleń trafny jest natomiast zarzut apelacji powódki, co do naruszenia art. 47 zd. 2 kp. Przepis ten stanowi, że jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Tymczasem Sąd I instancji uwzględnił powództwo o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy tylko za 1 miesiąc.

W apelacji powódka zaskarżyła wyłącznie pkt. III wyroku a zatem rozstrzygnięcie zawarte w pkt. II uprawomocniło się. Wobec powyższego Sąd Okręgowy, działając na podstawie art. 386§1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w pkt III i zasądził

dodatkowo na rzecz powódki J. S. (1) od pozwanego(...) Liceum Ogólnokształcącego im. (...).G. D. kwotę 65 197,93 zł jako wynagrodzenie za pozostały okres pozostawania bez pracy (20 miesięcy pozostawania bez pracy x 3431,47 zł miesięcznie minus 3431,47 zł zasądzone przez Sąd I instancji). Powódka w apelacji domagała się uwzględnienia kwoty 30 883, 23 zł jako wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy do czerwca 2016 r. W postępowaniu apelacyjnym, pełnomocnik powódki rozszerzył zaś powództwo w oparciu o przepis art. 383 zd. 2 kpc na dalsze okresy: o kwotę 17 157,35 zł za okres od lipca 2016 r. do listopada 2016 r. (pismo k. 319) oraz o kwotę 17 157,35 zł za okres od grudnia 2016 r. do kwietnia 2017 r. (pismo k. 349-350). Łącznie zatem, w ramach apelacji powódka domagała się kwoty 65 197,93 zł.

Jak wskazała powódka na rozprawie apelacyjnej, w okresie pozostawania bez pracy nie pobierała żadnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego a zatem przysługuje jej za każdy miesiąc pozostawania bez pracy pełna kwota 3431,47 zł. Wprawdzie J. S. (1) pobierała w okresie pozostawania bez pracy zasiłek dla bezrobotnych, jednakże kwoty takiego zasiłku nie pomniejszają wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Z chwilą pobrania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy kwoty zasiłku dla bezrobotnych podlegają bowiem zwrotowi do Urzędu Pracy jako świadczenie nienależne na podstawie art. 76 ust. 1 i ust. 2 pkt 5 ustawy o promocji zatrudnienia i rynkach pracy (Dz.U. z 2008 r. nr 69 poz. 415).

W konsekwencji zmiany zaskarżonego wyroku i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy zasadnym stał się także wniosek apelacji co do zasądzenia całości kosztów procesu, poniesionych przez powódkę przed sądem I instancji. W związku z tym Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok z pkt IV i zasądził zwrot kosztów procesu za I instancję na podstawie art. 98§1 i 3 kpc z zw. z art. 391§1 kpc wg spisu kosztów, jakie złożył pełnomocnik powódki przed Sądem I instancji Wskazane w tym spisie koszty, stanowią rzeczywiście poniesione koszty zastępstwa procesowego w kwocie 1800 zł, jak również faktycznie poniesione koszty dojazdu pełnomocnika do Sądu Rejonowego w Chełmie (spis kosztów k. 252).

Z kolei rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego Sąd oparł na treści art. 102 kpc, obciążając pozwanego tylko częściowo tymi kosztami. Pełnomocnik powódki rozszerzając powództwo w postępowaniu apelacyjnym wnosił o zasądzenie zwrotu kosztów procesu także od rozszerzonego powództwa, co oznacza, że podstawą zasądzenia tych kosztów winna być co do zasady kwota 65 194 zł. W tym zakresie Sąd Okręgowy działając na podstawie art. 102 kpc odstąpił od obciążania pozwanego kosztami procesu od kwoty rozszerzonego powództwa, uzależniając należną stawkę, wyłącznie od kwoty zaskarżenia wskazanej w apelacji tj. 30 884 zł. Uwzględnienie rozszerzonego powództwa nie wymagało bowiem przeprowadzenia żadnego dodatkowego postępowania dowodowego a przesłanki jego rozstrzygnięcia były tożsame z tymi, jakie skutkowały uwzględnieniem kwoty wskazanej w apelacji. Sąd Okręgowy miał także na uwadze, że pozwana szkoła jest placówką oświatową i obciążanie jej pełnymi kosztami procesu stanowiłoby zbyt dużą dolegliwość finansową. Zasądzona na rzecz powódki kwota 1800 zł tytułem kosztów postępowania apelacyjnego pozwanego wynika ze stawki określonej w paragrafie 2 pkt 5 w zw. z paragrafem 9 ust. 1 pkt 2 oraz paragrafem 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz.1804).

Z tych względów Sąd Okręgowy orzekł jak w wyroku.

Irena Grymuza Ewa Gulska Danuta Dadej-Więsyk