

Sygn. akt IV Pa 83/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 grudnia 2015r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

| | |
|-----------------|--|
| Przewodniczący: | Sędzia SO Katarzyna Antoniak (spr.) |
| Sędziowie: | SO Jolanta Roszuk SO Agnieszka Pasikowska |
| Protokolant: | st.sekr.sądowy Dorota Malewicka |

po rozpoznaniu w dniu 16 grudnia 2015r. w Siedlcach

na rozprawie sprawy z powództwa B. Z.

przeciwko Zespołowi Szkół w S.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 1 sierpnia 2013r. sygn. akt IV P 319/13

I. zmienia zaskarżony wyrok:

1) w punkcie I w ten sposób, że przywraca powódkę B. Z. do pracy w pozwanym Zespole Szkół w S. na poprzednich warunkach;

2) w pkt II w ten sposób, że zasądza od pozwanego Zespołu Szkół w S. na rzecz powódki B. Z. kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

II. zasądza od pozwanego Zespołu Szkół w S. na rzecz powódki B. Z. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem kosztów postępowania przed Sądem drugiej instancji,

III. zasądza od pozwanego Zespołu Szkół w S. na rzecz powódki B. Z. kwotę 150 (sto pięćdziesiąt) złotych tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.

Sygn. akt: IV Pa 83/15 **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z 1 sierpnia 2013r. Sąd Rejonowy w Siedlcach oddalił powództwo B. Z. skierowane przeciwko Zespołowi Szkół w S. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie wniesionym w dniu 7 maja 2013r. powódka B. Z. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia jej przez pozwanego Zespół Szkół w S. stosunku pracy dokonanego pismem z 29 kwietnia 2013r. doręczonym jej w dniu 30 kwietnia 2013r. oraz zasądzenia od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest nauczycielem z 26-letnim stażem pracy. Do roku szkolnego 2010/2011 pracowała w pozwanej szkole jako nauczyciel świetlicy, a w roku szkolnym 2011/2012 pracowała jako nauczyciel w oddziale przedszkolnym. Od 4 sierpnia 2012r. do 4 sierpnia 2013r. przebywa na urlopie dla poratowania zdrowia. Powódka zakwestionowała prawidłowość, jak i zasadność dokonanego jej wypowiedzenia. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazała, że nie jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy nauczycielowi korzystającemu z urlopu dla poratowania zdrowia. Ponadto podniosła, że podana w pisemnym wypowiedzeniu stosunku pracy jego przyczyna jest nieprawdziwa i brak było podstaw do zwolnienia jej w trybie art.20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela. W roku szkolnym 2013/2014 w pozwanej szkole nie są bowiem planowane tego rodzaju zmiany planów nauczania, które wykluczałyby jej dalsze zatrudnienie, występują nawet godziny nadliczbowe. Nadal w pozwanej placówce mają działać dwa oddziały przedszkolne, w których świadczą pracę dwaj nauczyciele, z których jednym - przed udzieleniem urlopu dla poratowania zdrowia - była powódka. W ocenie powódki również całokształt okoliczności osobistych i zawodowych nie dawało podstaw do rozwiązania z nią stosunku pracy. Jest ona bowiem nauczycielem dyplomowanym, ma 26-letni staż pracy, z wykształcenia jest magistrem pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej i ma ukończone studium przedszkolne. Nadto kończy pierwszy rok studiów podyplomowych w kierunku edukacji przedszkolnej i wczesnoszkolnej, co jej zdaniem, dodatkowo podnosi jej kwalifikacje do wykonywania dotychczasowej pracy nauczyciela wychowania przedszkolnego. Przed skorzystaniem z urlopu dla poratowania zdrowia jedynie sporadycznie korzystała ze zwolnień lekarskich, była sumiennym pracownikiem i zawsze jej praca była pozytywnie oceniana. Podniosła nadto, że jest jedynym żywicielem rodziny i ma na utrzymaniu męża oraz troje dzieci.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu stanowiska pozwany podniósł, że przyczyną wypowiedzenia powódce stosunku pracy są zmiany w planie nauczania w pozwanej placówce, na którą złożyła się likwidacja od 1 września 2011r. etatu pedagogicznego w świetlicy szkolnej, gdzie od 1 września 2007r. pracowała powódka. Powódka nie otrzymała wówczas wypowiedzenia, gdyż trzech nauczycieli otrzymało urlopy dla poratowania zdrowia, więc mogła zająć jedno ze zwolnionych tymczasowo w ten sposób miejsc. W roku szkolnym 2012/2013 nauczyciele ci wrócili z tych urlopów do pracy i już wówczas nie było możliwości dalszego zatrudnienia powódki. W tej sytuacji na jej wniosek udzielono jej urlopu dla poratowania zdrowia. W roku szkolnym 2013/2014 zmniejszeniu uległa zaś liczba godzin zajęć dydaktycznych wynikająca z ramowych planów nauczania, tj. godzin do dyspozycji dyrektora oraz brak godzin z podziału na grupy ze względu na małą liczebność oddziałów. Nauczycielom edukacji wczesnoszkolnej na ten rok szkolny przydzielono natomiast 6 godzin ponadwymiarowych, z czego 4 godziny to godziny zajęć rewalidacyjnych, do których powódka nie ma kwalifikacji. W organizacji przedszkola pozostają 3 godziny ponadwymiarowe w oddziale przedszkolnym. Odnosząc się do zarzutu doręczenia powódce wypowiedzenia w okresie korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia, pozwany podniósł, że ruch kadrowy nauczycieli jest ograniczony tylko do 31 maja każdego roku, więc doręczenie jej wypowiedzenia w innym terminie nie było możliwe. Pozwany powołał się w tym zakresie na stanowisko Sądu Najwyższego, wskazując, że orzeczenia, na które powołała się strona powodowa dotyczą innego stanu faktycznego i prawnego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w Zespole Szkół w S. jako nauczyciel, na podstawie mianowania, w pełnym wymiarze czasu pracy. Z dniem 1 września 2011r. organ prowadzący zlikwidował etat pedagogiczny w świetlicy szkolnej, gdzie zatrudniona była powódka. Z uwagi na fakt, iż zbiegło się to ze skorzystaniem przez innych

nauczycieli z urlopu dla poratowania zdrowia pozwany przesunął na najbliższy rok szkolny z przedszkola do nauczania początkowego U. S., co pozwoliło na tymczasowe zatrudnienie B. Z. na stanowisku nauczyciela w przedszkolu, gdzie w roku szkolnym 2011/2012 miała przydzielonych 25 godzin dydaktycznych. Obok niej w przedszkolu w tymże roku szkolnym zatrudniona była E. S. (25 godzin) i M. C. (2 godziny). Na rok szkolny 2012/2013 do pracy w przedszkolu została z powrotem przesunięta U. S., wcześniej pracująca jako nauczyciel nauczania początkowego, której przydzielono 27 godzin dydaktycznych, a obok niej zatrudnione w przedszkolu były jeszcze E. S. (29 godzin), M. C. (2 godziny), J. K. (4 godziny), B. K. (3 godziny), D. S. (2 godziny). W dniu 9 sierpnia 2012r. dyrektor pozwanego udzielił powódce urlopu dla poratowania zdrowia na okres od 4 sierpnia 2012r. do 4 sierpnia 2013r.

W dniu 10 kwietnia 2013r. odbyło się zebranie Rady Pedagogicznej pozwanej szkoły, na którym przedstawiono kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia i uzasadnienie dokonanego wyboru. Tego rodzaju kryteria już rok wcześniej były znane pracownikom pozwanej szkoły. W roku szkolnym 2013/2014 do pracy w przedszkolu pracodawca przewidział U. S. (25 godzin dydaktycznych), E. S. (25 godzin), M. C. (2 godziny) i J. K. (4 godziny).

Powódka ma ukończone studia magisterskie z zakresu pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej oraz studium nauczycielskie z zakresu wychowania przedszkolnego. Jest nauczycielem dyplomowanym. Od 1997r. zatrudniona była w świetlicy szkolnej. E. S. ma ukończone studia magisterskie z zakresu pedagogiki przedszkolnej, studia podyplomowe z zakresu edukacji wczesnoszkolnej, języka polskiego i oligofrenopedagogiki. Jest nauczycielem dyplomowanym, zatrudnionym na podstawie mianowania. W przedszkolu pracowała od 1983r. U. S. ma ukończone studia magisterskie z zakresu pedagogiki przedszkolnej, studia podyplomowe z zakresu edukacji wczesnoszkolnej. Jest nauczycielem dyplomowanym, zatrudnionym na podstawie mianowania. W przedszkolu pracowała od 1989r.

Z dniem 30 kwietnia 2013r. pozwany wypowiedział powódce stosunek pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując zmiany planów nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć na stanowisku nauczyciela.

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy ocenił roszczenie powódki jako bezzasadne. Wskazał, że zgodnie z art.30§4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy. Opis przyczyny musi przy tym umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art.45§1 kp. Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę powołując się na zmiany planów nauczania, które uniemożliwiają jej dalsze zatrudnianie u pozwanego w pełnym wymiarze czasu zajęć na stanowisku nauczyciela. Podniósł, że zgodnie z art.20 ust.1 ustawy z 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (jedn. tekst Dz.U. z 2006r. Nr 97, poz.674 ze zm.), dyrektor szkoły w razie:

- 1) całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy;
- 2) częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art.22 ust.2.

Sąd pierwszej instancji przypomniał, że w razie zmian organizacyjnych w szkole, w rozumieniu art.20 ust.1 ustawy z 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela, przyjęte przez pracodawcę kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy podlegają kontroli sądowej, w celu dokonania oceny czy rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem było uzasadnione, a wybór konkretnego nauczyciela powinien opierać się na kryteriach obiektywnych, jasnych, niedyskryminujących oraz mających na celu uzyskanie jak najwyższego poziomu nauczania. Przepisy prawne nie precyzują, o jakie kryteria wyboru chodzi, ale przy pomocy orzecznictwa Sądu Najwyższego i poglądów doktryny można wskazać najważniejsze z nich. I tak, w doborze nauczyciela do dalszego zatrudnienia powinny być przede wszystkim uwzględnione stopień awansu zawodowego oraz podstawa nawiązania stosunku pracy. Sąd Najwyższy stoi bowiem na stanowisku, że trwałość stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania jest chroniona bardziej niż nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę (tak SN w wyroku z 14 grudnia 2000r. w sprawie I PKN 138/00,

OSNP 2002/16/374). Nadto, porównanie kwalifikacji zawodowych, jako kolejne kryterium wyboru nauczyciela do zwolnienia, wymaga uwzględnienia nie tylko formalnego poziomu wykształcenia, ale także praktyki w nauczaniu danego przedmiotu. Należy zatem brać pod uwagę okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela przedmiotu, którego liczba godzin nauczania ulega zmniejszeniu, nie zaś ogólny czas wykonywania zawodu (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 10 stycznia 2002r. w sprawie I PKN 771/00, OSNP-wkł. 2002/10/4).

Odnosząc okoliczności sprawy do powyższych poglądów Sąd Rejonowy wskazał, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy było prawidłowe i uzasadnione. W pierwszym rzędzie Sąd pierwszej instancji odniósł się do podnoszonej przez powódkę kwestii dopuszczalności wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi przebywającemu na urlopie dla poratowania zdrowia, z powołaniem się na art.20 ust.1 pkt 2 ustawy z 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela. Podniósł, że orzecznictwo Sądu Najwyższego, na które powołała się powódka straciło aktualność. Zgodnie bowiem z uchwałą Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z 26 czerwca 2013r. złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia lub korzystanie z takiego urlopu (art.73 ustawy) nie stanowi przeszkody do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art.20 ust.1 pkt 2 tej ustawy (sygn. akt I PZP 1/13, www.sn.pl). Sąd Rejonowy wskazał, że powyższe stanowisko podziela w całej rozciągłości, a to nakazuje uznać, że wypowiedzenie powódce przez pozwanego stosunku pracy w okresie przebywania przez nią na urlopie dla poratowania zdrowia było dopuszczalne.

W odniesieniu do podstaw merytorycznych złożenia powódce wypowiedzenia stosunku pracy Sąd Rejonowy wskazał, że nie budzą one jego zastrzeżeń. Podkreślił, że przesłanki do rozwiązania stosunku pracy z powódką zachodziły już na koniec roku szkolnego 2010/2011, kiedy to zostały zlikwidowane godziny dydaktyczne przewidziane dla nauczyciela w świetlicy, gdzie zatrudniona była powódka. Ze względu jednak na korzystny powódki zbieg okoliczności, w postaci korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia przez innych nauczycieli i przesunięciem w związku z tym z przedszkola do nauczania początkowego U. S., powódka przez rok mogła pozostać zatrudniona jako nauczyciel w przedszkolu, gdyż miała minimalne pozwalające na pracę w przedszkolu uprawnienia w postaci studium nauczycielskiego. W kolejnym roku szkolnym U. S. powróciła jednak do pracy w przedszkolu, co oznaczało brak miejsca dla powódki, która akurat skorzystała przez kolejny rok z urlopu dla poratowania zdrowia. Po jego zakończeniu, mając na uwadze arkusz organizacyjny szkoły i przedszkola na rok szkolny 2013/2014, nie było już dla powódki żadnych godzin dydaktycznych. To do pozwanego, który ma obowiązek kierować się dobrem szkoły, należała decyzja o tym, czy nauczycieli zatrudnionych w przedszkolu pozostawić na dotychczasowych stanowiskach, czy przesunąć ich na inne. Skoro w przedszkolu pracowali nauczyciele wysoko wykwalifikowani w osobach U. S. i E. S., nie może dziwić fakt, że to na nich dyrektor pozwanego oparł pracę przedszkola w kolejnym roku szkolnym.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że powódka nie ma żadnych kwalifikacji do pracy w szkole jako nauczyciel inny niż zatrudniony w świetlicy, ewentualnie w przedszkolu. W zakresie pracy w przedszkolu ma przy tym najniższe możliwe uprawnienia, bowiem jedynie studium nauczycielskie, podczas gdy pozostali nauczyciele zatrudnieni w przedszkolu na rok szkolny 2013/2014 mają ukończone jednolite studia magisterskie z zakresu wychowania przedszkolnego. Spośród osób zatrudnionych w przedszkolu powódka jedynie w zakresie stopnia rozwoju zawodowego i podstawy zatrudnienia może równać się z pozostałymi nauczycielami. W pozostałym zakresie ustalonych przez pracodawcę już dwa lata wcześniej kryteriów wypada gorzej w porównaniu z nimi. U. S. ma bowiem staż pracy 26 lat i 9 miesięcy, jest magistrem z zakresu wychowania przedszkolnego, ma ukończone studia podyplomowe z zakresu edukacji wczesnoszkolnej i od 1 września 1989r. pracowała w przedszkolu. Z kolei E. S. ma staż pracy 30 lat, jest magistrem z zakresu wychowania przedszkolnego, ma ukończone studia podyplomowe z zakresu edukacji wczesnoszkolnej, polonistyki i oligofrenopedagogiki i od 5 września 1983r. pracowała w przedszkolu. Obie wskazane nauczycielki mają przydzielone razem 50 z 56 godzin dydaktycznych przewidzianych w przedszkolu na rok szkolny 2013/2014 i od wielu lat pracowały w przedszkolu, podczas gdy powódka tylko rok przed urlopem dla poratowania zdrowia. Z tych 56 godzin 5 stanowią godziny przydzielone jako ponadwymiarowe, a 4 zostały przydzielone J. K., która również ma większy staż pracy niż powódka (28 lat) i lepsze kwalifikacje, gdyż jest magistrem edukacji przedszkolnej, ma ukończone studia podyplomowe z zakresu logopedii i wychowania fizycznego.

Sąd Rejonowy wskazał dalej, że z godzin będących do dyspozycji pozwanego w przedszkolu na rok szkolny 2013/2014 w żaden sposób nie da się więc zebrać godzin, które wystarczyłyby na utworzenie dla powódki chociażby 1/2

etatu. Powódka nie ma natomiast kwalifikacji do tego by pracować jako nauczyciel innego przedmiotu. W tych okolicznościach nie ma żadnego argumentu, który przemawiałby za pozostawieniem jej w zatrudnieniu w pozwanej szkole kosztem któregośkolwiek innego nauczyciela. U pozwanego są zatrudnieni jeszcze inni nauczyciele, dla których przewidziano na rok szkolny 2013/2014 inne godziny dydaktyczne, a którzy posiadają uprawnienia do pracy w przedszkolu i mają wyższe kwalifikacje niż powódka.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Rejonowy oddalił roszczenie powódki, a o kosztach procesu orzekł w oparciu o art.98§1 kpc, zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony oraz §11 ust.1 pkt1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. 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 2003r., Nr 163, poz.1349 ze zm.).

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka, reprezentowana przez pełnomocnika, zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów postępowania, mające wpływ na wynik sprawy ,tj. art.233§1 kpc w zw. z art.328§2 kpc poprzez brak wnikliwej oceny przez Sąd Rejonowy zebranego materiału dowodowego co do ustalenia zasadności przyczyn złożenia przez pozwanego powódce wypowiedzenia stosunku pracy, w tym w szczególności dowodów z:

- arkuszy organizacyjnych pozwanego Zespołu (przedszkola, szkoły podstawowej i gimnazjum) za lata szkolne 2010/2011, 2011/2012, 2012/2013 i 2013/2014,

- wykazu nauczycieli zatrudnionych w pozwanym Zespole posiadających uprawnienia do nauczania początkowego z 11 lipca 2013r.,

- przesłuchania powódki i pozwanej w charakterze szkoły,
- karty oceny powódki w przedszkolu w roku szkolnym 2011/2012 z 10 maja 2012r.,
- zaświadczenia o uczęszczaniu powódki na studia podyplomowe z zakresu edukacja przedszkolna i wczesnoszkolna z 25 maja 2013r.,

co w konsekwencji doprowadziło do nieuzasadnionego przyjęcia, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy było uzasadnione i nie naruszało obowiązujących przepisów prawa pracy,

2. sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającą na przyjęciu, że:

- z dniem 1 września 2011r. organ prowadzący zlikwidował etat pedagogiczny na świetlicy szkolnej, gdzie zatrudniona była powódka /zlikwidowane były godziny dydaktyczne, przewidziane dla nauczyciela w świetlicy/,

- przesunięcie powódki w roku szkolnym 2011/2012 do pracy w przedszkolu pozostawało w związku ze skorzystaniem przez innych nauczycieli z urlopu dla poratowania zdrowia i miało charakter tymczasowy,

- powódka miała „minimalne” kwalifikacje pozwalające na pracę w przedszkolu w postaci studium nauczycielskiego, a pozostali nauczyciele zatrudnieni w przedszkolu mieli kwalifikacje „wyższe”,

- w przedszkolu w roku szkolnym 2013/2014 jest 56 godzin dydaktycznych,

- powódka pracowała w przedszkolu tylko rok,

podczas gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dawał podstaw do takich ustaleń,

3. naruszenie przepisów prawa materialnego ,tj. art.45 kp w zw. z art.30§4 kp oraz art.20 ust.1 ustawy z 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, które doprowadziło Sąd Rejonowy do błędnego uznania, że dokonane przez pozwanego powódce wypowiedzenie stosunku pracy było uzasadnione i nie naruszało obowiązujących przepisów prawa pracy.

Wskazując na powyższe powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i przywrócenie powódki do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy płacy, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Siedlcach oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwany wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania wg norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z 12 czerwca 2014r. Sąd Okręgowy w Siedlcach oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach. W uzasadnieniu swojego rozstrzygnięcia Sąd drugiej instancji wskazał, że Sąd pierwszej instancji zgromadził obszerny materiał dowodowy i dokonał jego oceny w granicach określonych przez art.233§1 kpc. Sąd ten podzielił pogląd Sądu pierwszej instancji, że powódka kwalifikowała się do zwolnienia już w 2011r. w związku z likwidacją etatu pedagogicznego w świetlicy. Wtedy jednak, dzięki korzystnemu zbiegowi okoliczności ,tj. przebywaniu innych nauczycieli na urloпах dla poratowania zdrowia mogła być przesunięta do pracy w przedszkolu. Z chwilą jednak zakończenia urlopu przez U. S. powstał problem z zatrudnieniem powódki, gdyż dotychczasowe nauczycielki w przedszkolu ,tj. U. S. i E. S. posiadają znacznie wyższe kwalifikacje od powódki i legitymowały się dłuższym stażem pracy nauczycielskiej. Sąd Okręgowy wskazał ponadto, że Sąd Rejonowy trafnie zaakceptował kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia przyjęte przez pozwanego. Podniósł, że miarą przydatności nauczyciela są jego kwalifikacje i możliwość elastycznego wykonywania pracy – zarówno w przedszkolu, nauczaniu początkowym, jak i w ramach nauczania przedmiotów. Reasumując Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne i ocenę prawną Sądu Rejonowego.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego w Siedlcach z 12 czerwca 2014r. wniosła powódka zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

I. naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy ,tj. art.328§2 kpc w zw. z art.391§1kpc oraz art.382 kpc i art.378§1 kpc poprzez

1/. brak rozpoznania apelacji powódki w jej granicach, polegający na braku rozpoznania podniesionych przez powódkę w apelacji zarzutów apelacyjnych, w tym w szczególności zarzutów:

a/. naruszenia przepisów postępowania mającego wpływ na wynik sprawy ,tj. art.233§1 kpc w zw. z art.328§2 kpc poprzez brak wnikliwej oceny przez Sąd Rejonowy zebranego materiału dowodowego co do ustalenia zasadności przyczyn złożenia przez pozwanego powódce wypowiedzenia stosunku pracy, w tym w szczególności dowodów z: arkuszy organizacyjnych pozwanego za lata szkolne 2010/2011, 2011/2012, 2012/2013 i 2013/2014, wykazu nauczycieli zatrudnionych u pozwanego posiadających uprawnienia do nauczania początkowego z 11 lipca 2013r., przesłuchania powódki i pozwanej w charakterze szkoły, karty oceny powódki w przedszkolu w roku szkolnym 2011/2012 z 10 maja 2012r. oraz zaświadczenia o uczęszczaniu powódki na studia podyplomowe z zakresu edukacja przedszkolna i wczesnoszkolna z 25 maja 2013r.,

b/. sprzeczności istotnych ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającej na przyjęciu, że:

- z dniem 1 września 2011r. organ prowadzący zlikwidował etat pedagogiczny na świetlicy szkolnej, gdzie zatrudniona była powódka /zlikwidowane były godziny dydaktyczne, przewidziane dla nauczyciela w świetlicy/,

- przesunięcie powódki w roku szkolnym 2011/2012 do pracy w przedszkolu pozostawało w związku ze skorzystaniem przez innych nauczycieli z urlopu dla poratowania zdrowia i miało charakter tymczasowy,

- powódka miała „minimalne” kwalifikacje pozwalające na pracę w przedszkolu w postaci studium nauczycielskiego, a pozostali nauczyciele zatrudnieni w przedszkolu mieli kwalifikacje „wyższe”,
- w przedszkolu w roku szkolnym 2013/2014 jest 56 godzin dydaktycznych, a powódka pracowała w przedszkolu tylko rok,

2/. niewyjaśnienie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku powodów, dla których Sąd drugiej instancji oddalił apelację powódki poprzez całkowity brak odniesienia się do zarzutów sformułowanych w apelacji, co stanowi istotne naruszenie wymagań konstrukcyjnych uzasadnienia wyroku sądu odwoławczego,

3/. brak przeprowadzenia przez Sąd drugiej instancji własnej analizy zebranego w toku postępowania apelacyjnego materiału dowodowego, a w konsekwencji oparcie zaskarżonego wyroku jedynie na materiale dowodowym zebrany w toku postępowania przed Sądem drugiej instancji,

co wszystko łącznie powoduje, że zaskarżony wyrok uchyla się kontroli kasacyjnej,

II. naruszenie przepisów prawa materialnego ,tj. art.45 kp w zw. z art.30§4 kp w zw. z art.91c ust.1 ustawy z 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela oraz art.20 ust.1 ustawy Karta Nauczyciela poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, jak również art.67 ust.1-4 ustawy z 7 września 1991r. o systemie oświaty i art.42 ustawy Karta Nauczyciela przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, które w konsekwencji doprowadziło Sąd drugiej instancji do błędnego uznania, że dokonane przez pozwanego powódce wypowiedzenie stosunku pracy było uzasadnione i nie naruszało obowiązujących przepisów prawa pracy oraz Karty Nauczyciela

Wskazując na powyższe powódka wniosła o:

1/. uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Siedlcach z 12 czerwca 2014r. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego wg norm przepisanych, w tym kosztów z tytułu zastępstwa procesowego,

ewentualnie,

2/. zmianę zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 12 czerwca 2014r. i przywrócenie powódki do pracy w pozwanym Zespole Szkół w S. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy,

3/. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania za wszystkie instancje wg norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie kasacyjne

Postanowieniem z 25 marca 2015r. Sąd Najwyższy przyjął skargę kasacyjną powódki do rozpoznania, a następnie wyrokiem z 7 maja 2015r. uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Siedlcach do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego. W uzasadnieniu swojego rozstrzygnięcia Sąd Najwyższy wskazał m.in., że skarga kasacyjna powódki okazała się uzasadniona, choć nie wszystkie podniesione w niej zarzuty są usprawiedliwione. Sąd Najwyższy uznał w ogólności za trafne zarzuty procesowe odnoszące się do nieustosunkowania się przez Sąd Okręgowy do całości materiału dowodowego sprawy w kontekście okoliczności podnoszonych konsekwentnie przez powódkę w pozwie, apelacji i skardze kasacyjnej. W ocenie Sądu Najwyższego celny okazał się zarzut naruszenia art.378§1 kpc, który stanowi, że sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Sąd Najwyższy wskazał na utrwalony już pogląd, że postępowanie apelacyjne prowadzone przez sąd drugiej instancji – pozostając postępowaniem odwoławczym i kontrolnym - zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego, o czym świadczy sformułowanie, że sąd drugiej instancji rozpoznaje „sprawę”, a nie „apelację”. Sąd drugiej instancji może, a jeżeli je dostrzeże – powinien, naprawić wszystkie naruszenia prawa materialnego, niezależnie od tego, czy zostały wyknięte w apelacji, pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia. W tych okolicznościach nierozpoznanie przez Sąd

Okręgowy zarzutów apelacyjnych (częściowo przywołanych przez powódkę w skardze kasacyjnej) stanowi naruszenie art.378§1 kpc, a brak odpowiedniej wypowiedzi Sądu Okręgowego w tym przedmiocie powoduje konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania, gdyż naruszenie powołanego przepisu przynajmniej mogło mieć wpływ na wynik sprawy. Sąd Najwyższy wskazał również, że w postępowaniu Sądu drugiej instancji doszło do naruszenia przepisu art.382 kpc, a to poprzez pominięcie całego zebranego w sprawie materiału wyrażające się w niezajęciu przez w/w Sąd stanowiska co do tego materiału. I tak Sąd drugiej instancji w ogóle nie wypowiedział się w kwestii podnoszonych w apelacji, ale i na wcześniejszym etapie postępowania, twierdzeń powódki dotyczących: nieprzedstawienia przez pozwanego dokumentu formalnie potwierdzającego likwidację etatu w świetlicy szkolnej, okoliczności, w jakich doszło do przeniesienia powódki do pracy w przedszkolu i tymczasowości tego zatrudnienia, a zwłaszcza przesunięcia nauczycielki przedszkola U. S. do nauczania początkowego w miejsce osoby korzystającej z urlopu dla poratowania zdrowia, podczas gdy żaden z nauczycieli korzystający z takiego urlopu w roku szkolnym 2011/2012 nie był nauczycielem nauczania początkowego, ruchów kadrowych u pozwanego w poszczególnych latach szkolnych, w tym związanych z powrotem U. S. do pracy w przedszkolu z uwagi na przesunięcie do nauczania początkowego nauczycielki matematyki i przyrody, dla której w związku ze zmniejszeniem liczby godzin tych przedmiotów nie było zatrudnienia u pozwanej, a także zwiększenia o 11 liczby godzin pracy w przedszkolu, które są realizowane przez innych nauczycieli w ramach godzin nadliczbowych. Rzeczą Sądów pierwszej i drugiej instancji było zbadanie istnienia zmian organizacyjnych uniemożliwiających zatrudnienie powódki w roku szkolnym 2011/2012, jak i utrzymywanie się skutków tych zmian w kolejnych latach szkolnych aż do chwili wypowiedzenia powódce stosunku pracy. W świetle powyższego wobec nieprzeprowadzenia przez Sąd drugiej instancji własnej oceny materiału dowodowego, pomimo wyraźnie wyartykułowanych zarzutów apelacyjnych i tym samym wobec nierozpoznania sprawy w graniach apelacji Sąd Najwyższy za konieczne uznał uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi odwoławczemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Rozpoznając ponownie apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach z 1 sierpnia 2013r. Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że zasługuje ona na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego uzasadnione okazały się zarzuty apelacyjne powódki dotyczące naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów postępowania polegającego na braku wnikliwej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w zakresie zasadności przyczyn wypowiedzenia powódce przez pozwanego stosunku pracy i w konsekwencji naruszenia przepisów postępowania materialnego ,tj. art.45 kp w zw. z art.30§4 kp oraz art.20 ust.1 ustawy z 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, co doprowadziło Sąd pierwszej instancji do błędnego uznania, że dokonane przez pozwanego powódce wypowiedzenie stosunku pracy było uzasadnione i nie naruszało obowiązujących przepisów prawa pracy. Analiza uzasadnienia zaskarżonego wyroku pokazuje, że Sąd Rejonowy nie ocenił materiału dowodowego pod kątem zasadności przyczyny wypowiedzenia powódce stosunku pracy. Sąd pierwszej instancji przytoczył wprawdzie przepis art.20 ust.1 ustawy Karta Nauczyciela przewidujący możliwość wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy w przypadku zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania i uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, jednakże w dalszej części swoich rozważań nie wskazał na czym polegały zmiany organizacyjne w pozwanym Zespole Szkół leżące u podstaw wypowiedzenia powódce stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2013r. W ocenie Sądu Okręgowego analiza materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie pozwala uznać, że zmianami mającymi uzasadniać wypowiedzenie powódce stosunku pracy była likwidacja etatu nauczycielskiego w świetlicy, do czego miało dojść z końcem roku szkolnego 2010/2011. Nie można zaakceptować poglądu Sądu Rejonowego, że likwidacja powyższego etatu uzasadniała wypowiedzenie stosunku pracy powódce już z końcem roku szkolnego 2010/2011 i tylko w powodu korzystnego zbiegu okoliczności, pozwalającego na zatrudnienie powódki w przedszkolu roku szkolnym 2011/2012, do zwolnienia takiego nie doszło. Należy podkreślić, że do wypowiedzenia powódce stosunku pracy doszło na koniec roku szkolnego 2012/2013. W związku z powyższym ocena zasadności wypowiedzenia - w świetle podanych w nim przyczyn - powinna być dokonywana z uwzględnieniem zmiany planów nauczania, które miały uniemożliwiać dalsze zatrudnianie powódki w nowym roku szkolnym –

2013/2014, tym bardziej, że nie ma żadnych podstaw do przyjęcia, że zatrudnienie powódki w przedszkolu od 1 września 2011r. miało charakter tymczasowy ,tj. dotyczyło tylko jednego roku szkolnego – 2011/2012 i w związku z tym wypowiedzenie stosunku pracy powódce było niejako „odroczone” do następnego roku szkolnego. Trzeba wskazać, że przepis art.20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela przytoczony przez dyrektora pozwanego w piśmie o wypowiedzeniu stosunku pracy powódce uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu – art.20 ust.3 ustawy Karta Nauczyciela. Wynika to z tego, że na każdy rok szkolny przygotowywany jest nowy plan nauczania uwzględniający ewentualne zmiany liczby oddziałów, którego odzwierciedleniem jest tworzony na każdy rok szkolny arkusz organizacyjny. Zmiany organizacyjne i zmiany planów nauczania stanowiące – w myśl art.20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela – przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi, co do którego w ocenie dyrektora szkoły, nie ma możliwości dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, muszą zatem dotyczyć nowej organizacji i nowych planów nauczania ,tj. tych odnoszących się do nowego roku szkolnego. Jak wskazano, wypowiedzenie powódce stosunku pracy zostało dokonane na koniec roku szkolnego 2012/2013 – z dniem 31 sierpnia 2013r., a zatem badając zasadność dokonanego wypowiedzenia należy zbadać, czy w nowym roku szkolnym ,tj. 2013/2014 doszło do zmiany planów nauczania - w porównaniu do poprzedniego roku szkolnego, a jeżeli tak, to czy zmiany te uzasadniały stwierdzenie, że nie możliwości dalszego zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu zajęć. I tak, porównanie przedstawionych przez pozwanego arkuszy organizacyjnych - tego obowiązującego w roku szkolnym 2012/2013 i tego, który miał obowiązywać w nowym roku szkolnym – 2013/2014, pokazuje że nie można mówić o zmianie planów nauczania uzasadniających wypowiedzenie powódce stosunku pracy. Należy podkreślić, że porównania tego należy dokonywać w odniesieniu do przedszkola, gdyż to tam od 1 września 2011r. wykonywała swoją pracę powódka (pismo z 23 sierpnia 2011r. k.116B akt osobowych powódki). I tak, z arkusza organizacyjnego przedszkola na rok szkolny 2012/2013 wynika, że w roku tym funkcjonowały dwa oddziały przedszkolne, a liczba obowiązkowych godzin pracowników pełnozatrudnionych w ramach tych dwóch oddziałów wynosiła 51 (arkusz organizacyjny na rok 2012/2013 k.42-42v akt sprawy). Analizując następnie arkusz organizacyjny pozwanego w części dotyczącej przedszkola na rok szkolny 2013/2014 wskazać trzeba, że w tym roku szkolnym nadal funkcjonowały dwa oddziały przedszkolne, a liczba obowiązkowych godzin pracowników pełnozatrudnionych w ramach tych dwóch oddziałów przedszkolnych wynosiła tyle samo co rok wcześniej ,tj. 51 (arkusz organizacyjny na rok 2013/2014 k.20-20v i k.112-112v akt sprawy). Co więcej analiza arkusza organizacyjnego pozwanego na rok szkolny 2011/2012 pokazuje, że taka sama ilość oddziałów przedszkolnych (2) obowiązywała również w tym roku szkolnym (arkusz organizacyjny na rok szkolny 2011/2012 k.52-52v akt sprawy). Co więcej w tym ostatnio wymienionym roku szkolnym liczba godzin pracowników pełnozatrudnionych wyniosła 47, a zatem była mniejsza niż w kolejnych latach ,tj. w roku szkolnym 2012/2013 i 2013/2014. W tych okolicznościach brak jest podstaw do uznania, aby w roku szkolnym 2013/2014 doszło (w porównaniu do roku szkolnego 2012/2013) do zmiany planów nauczania, na które wskazał dyrektor pozwanego w piśmie z 29 kwietnia 2013r. o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy (pismo o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy k.4 akt sprawy). Przesłanki zmiany planów nauczania nie wypełnia fakt „powrotu” U. S. do nauczania w przedszkolu. Jak ustalił Sąd Rejonowy U. S. do roku szkolnego 2010/2011 była nauczycielką w przedszkolu, a od 1 września 2011r. została przeniesiona do nauczania początkowego (w klasach 1-3). Z kolei od tej samej daty – od 1 września 2011r. powódka rozpoczęła pracę w przedszkolu. Po roku ,tj. od roku szkolnego 2012/2013 U. S. powróciła do pracy w przedszkolu, co zbiegło się z urlopem powódki dla poratowania zdrowia udzielonym jej na okres od 4 sierpnia 2012r. do 4 sierpnia 2013r. Dyrektor pozwanego wskazywała, że przesunięcie U. S. do nauczania przedszkolnego, a powódki do nauczania przedszkolu miało charakter tymczasowy ,tj. dotyczyło tylko roku szkolnego 2011/2012, w którym nauczycielka nauczania początkowego J. K. korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia. Z chwilą zaś powrotu w/w osoby po urlopie dla poratowania zdrowia dla powódki nie było już godzin pracy w przedszkolu (zeznania dyrektora pozwanego k.82v). Okoliczność ta nie znajduje jednak potwierdzenia w materiale dowodowym. Z arkusza organizacyjnego na rok 2010/2011 wynika, że J. K. w roku szkolnym poprzedzającym urlop dla poratowania zdrowia miała zajęcia z wychowania fizycznego, a nie zajęcia z edukacji wczesnoszkolnej, które realizowane były przez K. N., D. S. i B. K. (vide: arkusz organizacyjny na rok szkolny 2010/2011 k.68-68v i k.71 akt sprawy). Również w roku szkolnym 2012/2013, a zatem po powrocie z urlopu dla poratowania zdrowia, J. K. nie miała zajęć z edukacji wczesnoszkolnej (w klasach 1-3). Zajęcia te realizowały D. S., B. K. i I. M. – ucząca wcześniej w gimnazjum (vide: arkusz organizacyjny na rok szkolny 2012/2013 k.43v-44 akt sprawy). W tych okolicznościach ustalenie, że U. S. „powróciła” od 1 września 2012r. do pracy w przedszkolu w związku z powrotem J. K. do nauczania

w ramach edukacji wczesnoszkolnej nie znajduje odzwierciedlenia w materiale dowodowym i bezpodstawnym czyni stwierdzenie Sądu Rejonowego, że tylko dzięki korzystnemu zbiegowi okoliczności powódka nie została zwolniona z końcem roku szkolnego 2010/2011 (w związku z likwidacją etatu na świetlicy) i jeszcze przez rok mogła pracować w przedszkolu. Brak bowiem podstaw do uznania, aby praca powódki w przedszkolu z góry zaplanowana była tylko na jeden rok szkolny.

Co do likwidacji etatu w świetlicy, w której do końca roku szkolnego 2010/2011 pracowała powódka, wskazać należy, że okoliczność ta nie mogła stanowić podstawy wypowiedzenia powódce stosunku pracy na koniec roku szkolnego 2012/2013. Z przedstawionych wcześniej rozważań wynika, że wypowiedzenie stosunku pracy w trybie zmian organizacyjnych lub zmian planu nauczania, o których mowa w art.20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela powinno wynikać ze zmian obowiązujących w nowym roku szkolnym ,tj. od 1 września danego roku (wypowiedzenie dokonywane jest na koniec upływającego roku szkolnego). W niniejszej sprawie dyrektor pozwanego nie wypowiedział powódce stosunku pracy na koniec roku szkolnego 2010/2011 i od 1 września 2011r. powierzył jej pracę w przedszkolu, w kolejnym zaś roku szkolnym ,tj. na okres od 4 sierpnia 2012r. do 4 sierpnia 2013r. udzielił powódce urlopu dla poratowania zdrowia (cofając dokonane w dniu 22 maja 2012r. wypowiedzenie – vide: akta sprawy IV P 346/12 Sądu Rejonowego w Siedlcach). Motywy udzielenia urlopu dla poratowania są zaś takie, że nauczyciel po okresie rehabilitacji ma powrócić do wykonywania pracy. W przeciwnym wypadku udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia byłoby niecelowe i sprzeczne z zasadami ekonomii.

Kończąc wskazać trzeba, że jak wynika z arkusza organizacyjnego przedszkola na rok szkolny 2013/2014, po zmianach wprowadzonych we wrześniu 2013r. - w związku z wydłużeniem czasu pracy przedszkola z godzin od 8 do 13 na godziny od 8 do 15 liczba godzin ponadwymiarowych w przedszkolu wyniosła 13 (arkusz organizacyjny na rok szkolny 2013/2014 k.112-112v akt sprawy). Stan taki utrzymuje się i w bieżącym roku szkolnym – 2015/2016, kiedy to liczba oddziałów przedszkolnych w dalszym ciągu wynosi 2, a liczba godzin ponadwymiarowych 15 (arkusz organizacyjny na rok szkolny 2015/2016 k.190-190v akt sprawy).

Mając na uwadze całokształt powyższych okoliczności Sąd Okręgowy na podstawie art.386§1 kpc w zw. z art.45§1 kp zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił powódkę B. Z. do pracy w pozwanym Zespole Szkół w S. na poprzednich warunkach oraz stosownie do wyniku sprawy na podstawie art.98§1 i 3 kpc w zw. z art.99 kpc i w zw. z §11 ust.1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, w brzmieniu obowiązującym do 31 lipca 2015r. (tekst jedn.: Dz.U. z 2013r., poz.490 ze zm.) zasądził od pozwanego jako strony przegrywającej na rzecz powódki kwotę 60 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Zasadę, że przegrywający zwraca koszty procesu wygrywającemu Sąd Okręgowy zastosował również rozstrzygając o kosztach procesu za drugą instancję. Dlatego na podstawie art.98§1 i 3 kpc w zw. z art.99 kpc zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 złotych, na którą składa się opłata od apelacji w kwocie 30 złotych oraz wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 90 złotych – stosownie do §12 ust.1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu - w brzmieniu obowiązującym od 1 sierpnia 2015r.

Ponadto z uwagi na to, że skarga kasacyjna powódki została uwzględniona Sąd Okręgowy obciążył pozwanego obowiązkiem zwrotu powódce kosztów postępowania kasacyjnego w kwocie 150 złotych, na którą składa się opłata od skargi kasacyjnej w kwocie 30 złotych oraz koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym w wysokości 120 złotych – stosownie do §12 ust.4 pkt 2 w/w rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r.