

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 października 2015 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Andrzej Stasiuk
Sędziowie:	SO Monika Miller-Młyńska (spr.) SR del. Anna Ruszkowska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Karolina Miedzińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 października 2015 roku w S.

sprawy z powództwa M. D. (1)

przeciwko (...) w G.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną (...)w G.od wyroku Sądu Rejonowego w G. IV Wydziału Pracy z dnia 11 marca 2015 roku sygn. akt IV P 138/14

I. oddała apelację;

II. zasądza od pozwanej (...) w G.na rzecz powódki M. D. (1)kwotę 60 (sześćdziesięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

SSO Monika Miller-Młyńska SSO Andrzej Stasiuk SSR del. Anna Ruszkowska

UZASADNIENIE

W toku procesu toczącego się przed Sądem Rejonowym w G. M. D. (1)domagała się ostatecznie przywrócenia jej do pracy, kwestionując dokonane wobec niej przez pracodawcę - (...)w G.– wypowiedzenie umowy o pracę. Podnosiła, że jest osobą podlegającą ochronie w świetle art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych, a nadto że istniała możliwość jej dalszego zatrudnienia z uwagi na uzupełnianie przez nią kwalifikacji o uprawnienia do nauki j. angielskiego oraz przez możliwość przyznania jej godzin do nauczania w świetlicy.

Pozwana wnosiła o oddalenie powództwa, ewentualnie o zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania po stwierdzeniu niecelowości i niemożności dalszego jej zatrudniania. Wskazała, że od roku szkolnego 2010/11 język niemiecki przestał być w placówce przedmiotem obowiązkowym, wobec czego od kilku lat jego nauczanie odbywało się z godzin będących do dyspozycji dyrektora, których z roku na rok było coraz mniej, o czym powódka wiedziała. Przyznano, iż powódka podjęła próbę uzyskania uprawnień do nauczania języka angielskiego, jednakże wyjaśniono, że nie przedłożyła

pracodawcy informacji o zdaniu egzaminu (...). Pracodawca zarzucił także, że powódka nie była objęta ochroną określoną w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, bowiem do jej kompetencji należało jedynie składanie i odbieranie pism od i do pracodawcy.

Pełnomocnicy obu stron wnieśli ponadto o zasądzenie na rzecz strony rzecz siebie reprezentowanej od strony przeciwnej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 11 marca 2015r. Sąd Rejonowy w G. przywrócił M. D. (1) do pracy w (...) w G. na poprzednich warunkach pracy i płacy (pkt I), zasądził od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w G. kwotę 850 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (pkt II) oraz zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III).

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

M. D. (1) posiada umiarkowany stopień niepełnosprawności z powodu schorzenia oczu (jaskra).

Powódka posiada uprawnienia do nauczania języka niemieckiego. Od 29.08.2001r. była zatrudniona w pozwanej szkole jako nauczyciel języka niemieckiego. W sierpniu 2009r. otrzymała stopień nauczyciela mianowanego i została zatrudniona na podstawie mianowania

Od roku 2007 w pozwanej szkole systematycznie zmniejszała się liczba godzin języka niemieckiego jako przedmiotu nauczania: w roku szkolnym 2007-2008 program nauczania przewidywał 22 godziny tego przedmiotu i był on nauczany w klasach IVA, IVb, Vc, Vd, VIa, VIb. W roku szkolnym 2008/2009 program nauczania przewidywał 6 godzin języka niemieckiego i jego nauczanie było kontynuowane w klasach: VI c, VI d. W klasach Va i Vb na żądanie rodziców zaczęto nauczanie języka angielskiego. W tym roku szkolnym powódka otrzymała 15 z 73 godzin pozostających do dyspozycji dyrektora i jedną godzinę wychowawczą. W roku szkolnym 2008/2009 pracowała w wymiarze 22 godzin tygodniowo.

W roku szkolnym 2009/2010 program nauczania przewidywał 6 godzin języka niemieckiego i był on nauczany w klasach: Ic, Id, Ie. Powódka dodatkowo otrzymała 10 z 60 godzin pozostających do dyspozycji dyrektora i 4 godziny nauczania indywidualnego. W roku szkolnym 2009/2010 pracowała w wymiarze 20 godzin tygodniowo.

W roku szkolnym 2010/2011 program nauczania nie przewidywał języka niemieckiego; w tym roku szkolnym powódka przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia.

W dniu 28.05.2012r. powódce ograniczono wymiar zatrudnienia do 10/18 etatu z uwagi na zmianę planu nauczania czyli zmniejszenie się liczby oddziałów klasowych w których nauczano języka niemieckiego. Powódka wyraziła zgodę na ograniczenie wymiaru godzin.

W roku szkolnym 2012/2013 program nauczania nie przewidywał języka niemieckiego (na życzenie rodziców); powódka otrzymała 10 z 40 godzin pozostających do dyspozycji dyrektora. Pracowała w wymiarze 10 godzin tygodniowo.

W roku szkolnym 2013/2014 program nauczania nie przewidywał języka niemieckiego (na życzenie rodziców). Powódka otrzymała 9 z 17 godzin pozostających do dyspozycji dyrektora.

W roku szkolnym 2013/14 w pozwanej szkole było 15 nauczycieli nauczania wczesnoszkolnego.

W dniu 30 sierpnia 2013r. pracodawca zawarł z powódką umowę o pracę na zastępstwo do dnia 31.08.2014 r. na stanowisku nauczyciela wychowawcy w świetlicy Zastępstwo wynikło z faktu, że nauczyciel I. D. (1) była na urlopie opiekuńczo-wychowawczym.

W roku szkolnym 2014/15 do pracy wróciła I. D. (1), która posiadała uprawnienia do nauczania wczesnoszkolnego. Nie wyraziła ona chęci podjęcia nauczania w klasach I-III, tłumacząc to niemożnością przygotowania się do zajęć z powodu posiadania małego dziecka. Dyrektorka szkoły podjęła decyzję że I. D. (1) przejmie stanowisko nauczyciela w świetlicy w wymiarze 26 h plus 2 h rewalidacji.

W świetlicy w tym czasie nauczały też W. P. i pani W. w wymiarze po 26 h. Dyrektor do nauczania w klasach I-III zatrudnił nowego nauczyciela, w miejsce będącej na zwolnieniu ciężowym pani W..

W roku szkolnym 2014/15 dyrektor nie posiada kompetencji do decydowania, na co przeznaczy godziny będące w jego dyspozycji, gdyż decyduje o tym MEN. MEN zdecydowało, że w roku szkolnym 2014/15 godziny te będą przeznaczone dla psychologa.

W roku szkolnym 2013/14 w świetlicy nauczały panie P., W., S.; każda miała po 26 h tygodniowo. Pani W. została nauczycielem wspomagającym w nauczaniu wczesnoszkolnym w wymiarze 20 h tygodniowo.

Na radach pedagogicznych dyrektor placówki informował o tendencji zmniejszania liczby godzin języka niemieckiego, który od roku szkolnego 2010/2011 przestał być w szkole przedmiotem obowiązkowym. O tym, że język niemiecki jest nauczany w całości z godzin pozostających do dyspozycji dyrektora poinformowano nauczycieli na radzie pedagogicznej w roku szkolnym 2012/13.

Powódka podjęła próbę uzyskania dodatkowych uprawnień pozwalających na nauczanie j. angielskiego, jednakże nie przystąpiła do egzaminu (...), by móc uczyć klasy I-III.

Na mocy uchwały z dnia 17.03.2014r. oddział (...) w G.powódka została objęta ochroną prawną na okres do 20.03.2014r. oraz pół roku po upływie wskazanego okresu. W myśl załącznika nr 1 do uchwały osoby wskazane w uchwale były uprawnione np. do konsultacji związanych ze sprawami pracowniczymi, w szczególności związanymi z rozwiązaniem stosunków pracy, warunkami pracy i płacy, w sprawach zmian tych warunków (współdziałanie z dyrektorem w indywidualnych sprawach pracowniczych), konsultacji co do funkcjonowania Funduszu Świadczeń Socjalnych, przeciwdziałaniu dyskryminacji pracowników i mobbingu, reprezentowania interesów pracownika z tytułu członkostwa w związku zawodowym, odbierania i składanie oświadczeń i pism do i od pracodawcy w imieniu związku zawodowego; opiniowania wydatkowania środków na poprawę warunków pracy. Załącznik do uchwały zawierał zapis, że do czynności i działań organizacji związkowych określonych w ustawie jako „uzgodnienia” lub „porozumienia” osoba objęta ochroną potrzebuje każdorazowo upoważnienia do działania w imieniu organizacji związkowej.

Informację o objęciu powódkę ochroną Oddział (...) przekazał dyrektorowi placówki pismem z dnia 19 marca 2013r. W piśmie tym związek zawodowy wskazał, że w zakresie kompetencji powódki w szczególności wchodzi „składanie i odbieranie oświadczeń i pism od i do pracodawcy”.

Pismem z dnia 14.05.2014r. pracodawca zwrócił się do Oddziału (...) w G. o wyrażenie zgody na wypowiedzenie stosunku pracy powódce, podając jako przyczynę brak godzin nauczania z powodu zmiany planu nauczania i brak kwalifikacji do nauczania innego przedmiotu.

Pismem z dnia 19 maja 2014r. Oddział (...) nie wyraził zgody na wypowiedzenie M. D. stosunku pracy, podnosząc że jest ona w trakcie zdobywania nowych kwalifikacji do nauczania języka angielskiego.

W dniu 26.05.2014r. powódka otrzymała wypowiedzenie stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę podano zmianę planu nauczania i niemożność zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze.

Odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę wynosiło 5073,43zł. brutto

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione.

Sąd Rejonowy po pierwsze przyjął, że powódka była pracownikiem objętym szczególną ochroną na gruncie art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23.05.1991r o związkach zawodowych, a w konsekwencji uznał, że pozwany nie mógł dokonać wypowiedzenia stosunku pracy bez zgody organizacji związkowej.

Uzasadniając swoje stanowisko w tym zakresie wskazał, że uchwałą z dnia 17 marca 2013r. Zarząd Oddziału (...) w G. ustalił listę imienną członków chronionych zgodnie z art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych, wśród których była powódka. Ochrona przysługiwała do dnia 20.03.2014r. i pół roku po tej dacie. Zwrócił też uwagę, iż pismem z dnia 19 marca 2013r. Zarząd Oddziału (...) w G. poinformował pozwanego o tym, że powódka podlega ochronie i wskazał, do czego przykładowo powódka z ramienia organizacji związkowej jest upoważniona.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy wskazał, że w świetle art. 52 ust. 1 statutu (...) do kompetencji zarządu oddziału należy reprezentowanie (...) i jego członków wobec pracodawców, organów prowadzących szkoły i placówki oświatowe oraz innych podmiotów na terenie działania oddziału. Przywołał także treść przepisu art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych i zauważył, że z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że uchwała organu związku zawodowego powinna zawierać informację o okresie, w czasie którego pracownik jest upoważniony do reprezentowania związku wobec pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy, ale brak wskazania tego okresu nie wpływa na ochronę trwałości stosunku pracy tego pracownika, jeżeli okres ten można ustalić na podstawie innych okoliczności. Zwrócił też uwagę, iż w art. 32 ustawy określono krąg podmiotowy i liczbowy działaczy korzystających ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, zarazem jednak rozszerzając grono członków zakładowej organizacji związkowej, spośród których zarząd danej organizacji może dokonać wyboru osób podlegających wskazaniu w trybie ust. 1 tego artykułu. Wyprowadził z tego wniosek, że wyrażoną w formie uchwały wolą zarządu zakładowej organizacji związkowej gwarancję trwałości stosunku pracy może uzyskać zarówno członek owego zarządu - i to bez względu na zajmowane w nim stanowisko - jak i pracownik zrzeszony w tejże organizacji pełniący funkcję w innych niż zarząd organach lub strukturach niższego szczebla albo niepełniący żadnej funkcji, jednakże pod warunkiem, że jest upoważniony do reprezentowania danej organizacji wobec pracodawcy lub organu (osoby) dokonującego za pracodawcę czyn z zakresu prawa pracy. Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że źródłem upoważnienia do tego rodzaju reprezentacji zakładowej organizacji związkowej należy upatrywać głównie w art. 9 ustawy. Ponadto przepis art. 13 ustawy zawiera katalog postanowień, które powinny znaleźć się w statucie związku zawodowego i obejmuje również sposób reprezentowania związku. Podkreślił, że w doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że uchwały władz związku są jedynie źródłem pochodnym, podporządkowanym postanowieniom statutu, skoro powołany przepis traktuje je jako równorzędne. Uchwały powinny jednak pochodzić od statutowych organów związku zawodowego i być podejmowane w ramach ich kompetencji do stanowienia prawa związkowego lub decydowania w innych sprawach związkowych oraz w statutowo określonym trybie. Zwrócił uwagę, że również art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych precyzując krąg pracowników podlegających wskazaniu do objęcia ich stosunków pracy szczególną ochroną, wymienia członków zakładowej organizacji związkowej upoważnionych do reprezentowania jej wobec pracodawcy, lecz nie ogranicza wynikających z art. 9 k.p. źródeł tegoż upoważnienia do statutu.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy zauważył, że powódka jest członkiem Związku (...), przy czym nie była ani nie jest członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej. Wskazał, że statut tego związku przewiduje, że jego ogniwami organizacyjnymi są okręgi, oddziały i ogniska, przy czym okręg działa na terenie województwa i jest nadrzędnym ogniwem organizacyjnym w stosunku do oddziałów działających na terenie danego województwa, zaś z mocy postanowień art. 46 ust. 2 statutu zarządu okręgu ma uprawnienia ponadzakładowej organizacji związkowej w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych i prawa pracy. Uznał, że oddział jest międzyzakładową organizacją związkową o uprawnieniach zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych i jest ogniwem nadrzędnym w stosunku do ognisk z danego terenu, a do jego kompetencji należy reprezentowanie (...) i jego członków wobec pracodawców na terenie działania oddziału. Przypomniał, że uchwałą z dnia 17.03.2013r. zarząd Oddziału (...) w G. ustalił listę imienną członków chronionych zgodnie z art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych

- wśród nich była powódka. Za integralną część tej uchwały uznał załącznik, który określa zakres upoważnienia osób chronionych do reprezentowania związku zawodowego wobec pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy. Sąd Rejonowy podkreślił przy tym, że pojęcie to należy rozumieć bardzo szeroko i obejmować nim wszelkie czynności w tym mediacje, uzgodnienia, konsultacje w sprawach z zakresu prawa pracy. W tym rozumieniu zawarty w uchwale zakres upoważnienia dla osób chronionych do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy spełnia wymogi zawarte w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, od których uzależnione jest posiadanie statusu osoby objętej ochroną. Sąd Rejonowy zaakcentował przy tym, że okoliczność, że związek zawodowy w informacji do pracodawcy w dniu 19 marca 2013r. wskazał, że powódka jako osoba chroniona ma w kompetencji „składanie i odbieranie oświadczeń i pism od i do pracodawcy” nie pozbawia powódkę ochrony przez przyjęcie, że nie jest ona upoważniona przez związek do jego reprezentacji wobec pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy. Sąd I instancji zwrócił uwagę na zapis zawarty w piśmie z dnia 19 marca 2013 r., w którym związek zawodowy posłużył się sformułowaniem „w szczególności” – jego zdaniem oznacza to, że organizacja związkowa wymieniła w tym piśmie kompetencje powódki. w celach czysto porządkowych, żeby nie dochodziło do problemów natury czysto organizacyjnej we współpracy takiej znacznej liczby osób chronionych z pracodawcą dokonała praktycznego podziału zadań. Nie oznacza to jednak w ocenie Sadu Rejonowego, że powódka mająca za zadanie odbierać oświadczenia i pisma do i od pracodawcy pozbawiona była prawa wykonywania innych zadań, gdyż nie wynika to z żadnej uchwały organizacji związkowej.

Po drugie Sąd Rejonowy uznał wypowiedzenie powódce stosunku pracy z przyczyn wskazanych w tym wypowiedzeniu za niezasadne. W tym zakresie wskazał, że pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinien wskazać jej przyczynę, która powinna być konkretna, rzeczywista i czynić zasadnym złożone oświadczenie woli. Zasadom tym powinno odpowiadać również oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę dokonane w oparciu o art. 20 ustawy z dnia 26.01.1982r. Karta Nauczyciela.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy zauważył, że dyrektor pozwanej placówki jako przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy podał „zmianę planu nauczania i niemożność zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze”. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2013r. uznał, że „zastosowanie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela może wywołać tylko jeden z przewidzianych w nim (na zasadzie alternatywy rozłącznej) skutków. Dopiero kolejne zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnianie nauczyciela w ustalonym dla niego niepełnym wymiarze zajęć mogą stanowić podstawę do rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1pkt 2 Karty Nauczyciela. Zmiany planu nauczania odnosić należy do liczby godzin przewidywanych w danym roku szkolnym dla określonych przedmiotów nauczania (zajęć) w poszczególnych klasach w porównaniu do roku poprzedniego”. W kontekście treści zacytowanego wyroku Sąd Rejonowy uznał, że kluczową dla sprawy okolicznością było ustalenie, w którym roku szkolnym pojawiły się przesłanki dające pracodawcy podstawę do rozwiązania z powódką stosunku pracy i jakie środki prawne w tej sytuacji pozwany zastosował.

W tym zakresie w pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wyjaśnił, że definicję pojęcia „plan nauczania” znaleźć można w kolejnych rozporządzeniach Ministra Edukacji Narodowej w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych wydanych na podstawie art. 22 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty. § 4 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych, podobnie jak analogiczne unormowania poprzednich rozporządzeń, stanowi, że dyrektor szkoły ustala szkolny plan nauczania, w którym określa dla poszczególnych klas (semestrów) na danym etapie edukacyjnym tygodniowy (semestralny) wymiar godzin odpowiednio: poszczególnych obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia ogólnego zawodowego oraz zajęć z wychowawcą, zajęć rewalidacyjnych dla uczniów niepełnosprawnych, dodatkowych zajęć edukacyjnych, zajęć religii lub etyki, zajęć wychowania do życia w rodzinie, zajęć języka mniejszości narodowej, etnicznej lub języka regionalnego oraz nauki własnej historii i kultury, zajęć sportowych. Zmiany planu nauczania odnosić należy zatem do liczby godzin przewidywanych w danym roku szkolnym dla określonych przedmiotów nauczania (zajęć) w poszczególnych klasach w porównaniu do roku poprzedniego. Analiza arkuszy organizacyjnych od roku 2007 wskazuje zdaniem Sądu, że zmiana planu nauczania w zakresie języka niemieckiego

następowała sukcesywnie w każdym roku szkolnym poprzez ograniczanie liczby godzin nauczania aż do roku szkolnego 2010/11, od którego w planie nauczania nie był w ogóle ujmowany język niemiecki. Wobec zmiany planu nauczania w zakresie nauczania języka niemieckiego, która miała miejsce ostatnim razem w roku szkolnym 2010/11, pracodawca dokonał w dniu 28.05.2012r. powódce – za jej zgodą – ograniczenia wymiaru zatrudnienia. Od roku szkolnego 2012/13 nie następowały zmiany plany nauczania co do powódki - powódka otrzymywała godziny z tzw. godzin dla dyrektora, a one nie są objęte planem nauczania. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2013r. (II PK 146/12) Sąd Rejonowy uznał, że zastosowanie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela może wywołać tylko jeden z przewidzianych w nim (na zasadzie alternatywy rozłącznej) skutków, tj. wypowiedzenie stosunku pracy albo ograniczanie zatrudnienia. Dopiero kolejne zmiany opisane w cytowanym przepisie mogą stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy. Sąd Rejonowy uznał więc wypowiedzenie za nieuzasadnione.

W ocenie Sądu Rejonowego nieprawdziwa okazała się przesłanka, że zmiany planu nauczania uniemożliwiały dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy. W roku szkolnym 2013/14 powódka piastowała stanowisko nauczyciela w świetlicy. W tym czasie na urlopie macierzyńskim była I. D., w świetlicy nauczali: panie P., W., S. i powódka. Pani W. została nauczycielem wspomagającym w nauczaniu wczesnoszkolnym. Sąd I instancji wskazał, że I. D. (1) ma uprawnienia do nauczania wczesnoszkolnego, wobec czego w roku szkolnym 2014/15 mogła zająć etat w klasach I-III w miejsce będącej na zwolnieniu lekarskim (z powodu ciąży) pani W.. Oznaczałoby to, że wolny byłby etat w świetlicy, który można byłoby powierzyć powódce. Tymczasem dyrektor uwzględniając życzenie I. D. (1) nie przekazał jej etatu w nauczaniu wczesnoszkolnym tylko w świetlicy, a do nauczania wczesnoszkolnego zatrudnił nauczyciela. Jako niemożność dalszego zatrudnienia na stanowisku nauczyciela w świetlicy pozwana podnosiła argument niepełnosprawności powódki, która od dzieciństwa ma słaby wzrok i nadto cierpi na jaskrę. Pracodawca, powołując się na ten argument, nie wykazał, aby istniały przeciwwskazania lekarskie do zatrudnienia powódki jako nauczyciela w świetlicy. Chybiony był w ocenie Sądu Rejonowego argument, że powódka nie mogła odprowadzać dzieci na przystanek autobusowy. Po pierwsze (czego pozwana nie zaprzeczyła) w zwyczaju szkoły było to, że dzieci nie odprowadzali nauczyciele pracujący w świetlicy tylko inna osoba zatrudniona w szkole, po drugie powódka jako nauczyciel przedmiotowy wychodziła z dziećmi na wycieczki sprawowała na ten czas nad nimi opiekę. Pracodawca, powołując się na niepełnosprawność powódki, odmówił jej stanowiska nauczyciela w świetlicy. Jest to zdaniem Sądu Rejonowego przejaw dyskryminacji pracownika z powodu niepełnosprawności, co dodatkowo uzasadniało przywrócenie powódki do pracy na mocy art. 91 c Karty Nauczyciela w zw. z art. 3 w zw. z art. 45 i 3 kp.

Jako że powódka była zwolniona od kosztów sądowych, w myśl art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010r., nr 90, po 594) i art. 98 par 1 kpc kosztami sądowymi obciążono pozwanego w wysokości wskazanej w pkt II wyroku.

Powódkę reprezentował radca prawny. Z uwagi na treść rozstrzygnięcia Sąd przyznał powódce od strony przeciwnej zwrot kosztów zastępstwa procesowego którego wysokość określa § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2012 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu / Dz. U. nr 63. poz. 1349 ze zm.).

Pozwana szkoła wniosła apelację od powyższego wyroku, zaskarżając go w całości. Wyrokowi zarzuciła:

1) błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia wyrażający się w przyjęciu:

- że powódka była objęta ochroną prawną przez związek zawodowy w okresie, w którym otrzymała oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy, podczas gdy powódka, zobowiązana do tego przez sąd nie przedstawiła uchwały właściwego organu związku zawodowego o objęciu jej ochroną za ten okres;

- że powódka była wymieniona imiennie w uchwale Zarządu Oddziału (...) w G. z dnia 17 marca 2013 r. jako pracownik chroniony na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz

była uchwałą tą upoważniona do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy, podczas gdy zebrany materiał dowodowy nie daje podstaw do takiego przyjęcia;

- że istnieje możliwość zatrudnienia powódki (i przywrócenia jej do pracy), podczas gdy takiej możliwości nie ma;

- że powódka mogła być zatrudniona w świetlicy w miejsce wracającej z urlopu opiekuńczo – wychowawczego I. D. (1), która z kolei mogła podjąć nauczanie w klasach I-III podczas gdy z materiału dowodowego (w szczególności arkuszy organizacyjnych) wynika, że G. P. (nauczyciel z uprawnieniami do nauczania wczesnoszkolnego) w roku szkolnym 2013/2014 przebywała na urlopie opiekuńczo-wychowawczym, z którego powróciła w roku 2014/2015, co obligowało pozwaną placówkę do zapewnienia jej pracy na dotychczasowym stanowisku, to jest nauczyciela w klasach I-III, co z kolei uniemożliwiało umieszczenie I. D. (1) na tym stanowisku i powodowało konieczność przywrócenia I. D. (1) do pracy w świetlicy;

- że w pozwanej placówce było przyjęte, by dzieci były odprowadzane do autobusu przez inną niż wychowawca świetlicy osobę, podczas gdy w rzeczywistości należało to do obowiązków wychowawcy świetlicy, jedynie powódka tego nie wykonywała, a czynił to za nią pan P. — inny wychowawca świetlicy, z własnej inicjatywy;

- że powódka wychodziła z dziećmi na wycieczki, podczas gdy nie wynika to z materiału dowodowego;

2) naruszenie prawa materialnego:

- art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (poprzez błędną jego interpretację, wyrażającą się w przyjęciu, że ochroną przewidzianą w tym przepisie może być objęty każdy pracownik, podczas gdy z prawidłowej interpretacji przepisu wynika, że może być nią objęty tylko pracownik, który na podstawie przepisów statutowych reprezentuje związek na zewnątrz;

- art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela poprzez błędną jego interpretację wyrażającą się w przyjęciu, że zmiana zaistniała w roku szkolnym 2014/2015, polegająca na niemożności swobodnego dysponowania przez dyrektora tzw. „godzinami do dyspozycji dyrektora”, nie stanowi „zmiany planu nauczania”, o której mowa w tym przepisie;

- § 2 w zw. z § 4 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz. U. z 2012 r. poz. 204 ze zm.) poprzez niezastosowanie § 2 i przez to błędną interpretację § 4 rozporządzenia, wyrażające się w przyjęciu, że godziny do dyspozycji dyrektora nie są objęte planem nauczania i w związku z tym zmiana wymiaru tych godzin nie powoduje zmiany programu nauczania;

- art. 186⁴ Kodeksu pracy poprzez błędną jego interpretację, wyrażającą się w przyjęciu, że dyrektor pozwanej placówki mogła (i powinna) skierować I. D. (1) do pracy na innym stanowisku niż zajmowane przez nią przed urlopem wychowawczym, pomimo, że było możliwe skierowanie I. D. (1) na dotychczasowe stanowisko pracy (w świetlicy), bowiem powódka była zatrudniona w świetlicy jedynie na zastępstwo za I. D. (1);

3) naruszenie przepisów postępowania w postaci art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów w postaci zeznań reprezentującej pozwaną A. M., wyrażające się w przyjęciu, że:

a) dyrektor placówki uwzględniła życzenie I. D. (1), podczas gdy należyte ocenione zeznania A. M. prowadzą do wniosku, że dopuściła I. D. (1) do pracy na dotychczasowym stanowisku, ponieważ brak było przesłanki do tego by w myśl art. 186⁴ Kodeksu pracy, skierować ją na inne,

b) powodem wypowiedzenia powódce stosunku pracy była jej niepełnosprawność, podczas gdy należyte oceniony materiał dowodowy prowadzi do wniosku, że jedynym powodem wypowiedzenia była zmiana planu nauczania i w związku z tym brak dalszej możliwości zatrudnienia powódki.

Mając na uwadze powyższe zarzuty pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania w pierwszej instancji wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Z ostrożności procesowej wniosła o zmianę wyroku w części, to jest w zakresie punktu I wyroku poprzez zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania (w myśl art. 45 § 2 Kodeksu pracy) zamiast przywrócenia powódki do pracy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji. Nadto wniosła o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania odwoławczego, wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji apelująca po pierwsze wskazała, że za chybione należało uznać stanowisko Sądu Rejonowego, który przyjął, że powódka była objęta ochroną prawną przewidzianą w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.

W tym zakresie apelująca po pierwsze zauważyła, że z pisma związku zawodowego do pracodawcy z dnia 19 marca 2013 r. nie wynika, by powódka była osobą upoważnioną do reprezentacji organizacji związkowej w stosunku do pracodawcy. W treści tego pisma mowa jest jedynie o składaniu i odbieraniu pism od i do pracodawcy, a zatem do czynności porządkowych (kurierskich). Pozwana nie otrzymała innej informacji o objęciu powódki ochroną prawną od związku zawodowego niż ta z dnia 19 marca 2013 r. Apelująca nadto podkreśliła, że upoważnienie, o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z. musi wynikać z uchwały władz związku. Ponadto pracownik musi być imiennie wskazany w uchwale władz związku jako osoba objęta ochroną. Pozwana kwestionowała i kwestionuje nadal upoważnienie powódki do reprezentowania związku zawodowego. Sąd wezwał powódkę do przedłożenia uchwały, w której została imiennie wskazana, jako osoba objęta ochroną upoważniona do reprezentacji związku zawodowego. Zobowiązania tego powódka nie wykonała. Przedłożona przez powódkę uchwała nr 5 została wydana dnia 17 marca 2014 r., a zatem nie jest to uchwała, o której mowa w piśmie (...) z dnia 19 marca 2013 r. Apelująca podkreśliła przy tym, że co prawda powódka otrzymała wypowiedzenie w dniu 26 maja 2014 r., a zatem już w okresie obowiązywania przedłożonej uchwały nr 5, niemniej jednak pracodawca o uchwale nr 5 nie wiedział. Pracodawca miał jedynie wiedzę o tym, że (...) twierdzi, iż objęło ochroną powódkę w marcu 2013 r. Z powyższego w ocenie apelującej wynika, że brak jest uchwały, na którą powołuje się powódka, a w konsekwencji, że powódka nie była objęta ochroną jako osoba upoważniona do reprezentowania związku zawodowego od dnia 19 marca 2013 r. Co więcej na brak uchwały wskazuje w ocenie apelującej fakt uwzględnienia powódki w uchwale z dnia 17 marca 2014 r. Gdyby bowiem powódka miała być rzeczywiście objęta ochroną w okresie wskazanym w piśmie z dnia 19 marca 2013 r. (do dnia 20 września 2014 r.), to Oddział (...) nie obejmowałby ochroną powódki od dnia 17 marca 2014 r. Byłoby to bezcelowe, bowiem powódka już by była objęta ochroną. Ponadto wskazano, że Sąd Rejonowy w uzasadnieniu powołuje się na bliżej nie sprecyzowaną uchwałę z dnia 17 marca 2013 r., twierdząc, że to na jej mocy powódka była objęta ochroną. Tymczasem uchwały tej brak w ogóle materiale dowodowym.

Po drugie, apelująca zaakcentowała, że nawet gdyby uchwała nr 5 z dnia 17 marca 2014 r. mogłaby być rozważana jako podstawa do objęcia powódki ochroną, to i tak na jej podstawie nie sposób przyjąć, że powódka była ochroną objęta. W tym zakresie wskazano, że uchwała ta wskazuje imiennie osoby – członków związku. Kompetencje tychże określone są w załączniku do uchwały. Z załącznika tego wynika, że osoby wymienione w uchwale mają kompetencje do podejmowania działań wskazanych w punkcie 1 załącznika. Jednocześnie punkt 2 załącznika stwierdza, że do „uzgadniania” lub zawierania „porozumień” z pracodawcą osoby wymienione imiennie w uchwale potrzebują dodatkowego upoważnienia. W braku takiego upoważnienia do reprezentowania związku przy porozumieniach i uzgodnieniach z pracodawcą uprawniony jest odpowiedni organ związku. Zdaniem apelującej łączne brzmienie uchwały i jej załącznika prowadzi do wniosku, że osoby wymienione w uchwale, na mocy tej uchwały nie są upoważnione do reprezentacji związku wobec pracodawcy, skoro potrzebują do tego odrębnego upoważnienia.

Po trzecie apelująca przywołała stanowisko, jakie zajął Sąd Najwyższy w przedmiocie interpretacji art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (wyrok z dnia 25.01.2005 r., I PK 164/04, OSNP 2005/17/268). Mianowicie Sąd Najwyższy stwierdził, że: „Z przepisu tego wynika, że ochroną przewidzianą w tym przepisie objęty jest wyłącznie pracownik, który spełnia łącznie dwa warunki: 1) jest członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej lub członkiem danej

zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentacji tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, 2) został imiennie wskazany uchwałą zarządu zakładowej organizacji związkowej jako pracownik korzystający z ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy w trybie i na zasadach określonych w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. W rozpoznawanej sprawie jest niesporne, że w dniu wypowiedzenia stosunku pracy powódka nie była członkiem zarządu związku zawodowego (...). Sporne jest natomiast to, czy ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach objęty jest każdy pracownik będący członkiem zakładowej organizacji związkowej, który zostanie wskazany imiennie uchwałą zarządu tej organizacji, czy też zakres tej ochrony jest węższy i obejmuje tylko pracownika będącego członkiem zakładowej organizacji związkowej, który w dniu podjęcia uchwały jest upoważniony do reprezentacji tej organizacji związkowej wobec pracodawcy. W ocenie Sądu Najwyższego trafne jest to ostatnie stanowisko. Przemawia za nim brzmienie tego przepisu, bowiem jest w nim mowa o innym niż członek zarządu pracowniku „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.” Oznacza to, że zarząd może w uchwale wskazać tylko tych członków zakładowej organizacji związkowej, którzy nie będąc członkami zarządu, są upoważnieni do jej reprezentowania wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Nie budzi również wątpliwości, że źródłem upoważnienia do reprezentowania przez pracownika będącego członkiem zakładowej organizacji związkowej tej organizacji wobec pracodawcy nie jest uchwała zarządu wskazująca imiennie tego pracownika jako podlegającego ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, lecz przepisy statutowe związku zawodowego, które określają organy lub osoby uprawnione do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy.

Dalej apelująca podkreśliła, że nie bez znaczenia dla interpretacji tego przepisu jest uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02 (OTK-A 2003 nr 4, poz. 29), w którym stwierdzono, że art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w zakresie, w jakim nakłada na pracodawcę obowiązek uzyskania zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, jest niezgodny z art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Trybunał Konstytucyjny stwierdzając niekonstytucyjność powyższego przepisu ustawy o związkach zawodowych podkreślił w uzasadnieniu, że „z założenia, szeroka ochrona trwałości stosunku pracy powinna dotyczyć tylko tych pracowników, którzy z natury pełnionej we władzach związku funkcji, narażeni są na bezpośredni konflikt z pracodawcą. Dlatego też, w ocenie Trybunału Konstytucyjnego, nie znajduje uzasadnienia objęcie ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 ustawy członków komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, która jest organem wewnątrzwiązkowym. Kompetencje komisji rewizyjnej określone np. w statucie (...) (§20) obejmują w szczególności czynności kontrolne w zakresie działalności finansowej, zgodności działania z postanowieniami Statutu i postanowieniami uchwał, możliwość powołania zespołu mediacyjnego do rozpatrywania konfliktów wewnątrzwiązkowych. Członkowie komisji rewizyjnej nie reprezentują związku na zewnątrz, nie występują zatem w bezpośrednich relacjach z pracodawcą a w konsekwencji objęcie ich ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, nie wiąże się z koniecznością zapewnienia im swobodnego wykonywania funkcji związkowych. Wynika z tego jednoznacznie, że za pracownika upoważnionego do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy, może być uznany tylko ten pracownik, który na podstawie przepisów statutowych reprezentuje związek na zewnątrz (występuje w bezpośrednich relacjach z pracodawcą). Powódka nie należy do takiej kategorii pracowników będących członkami zakładowej organizacji związkowej, co bezspornie ustaliły sądy orzekające w sprawie, a zatem wskazanie powódki w uchwale zarządu jako osoby korzystającej z ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych było prawnie nieskuteczne.” W ocenie apelującej w niniejszej sprawie stan faktyczny kształtuje się o tyle podobnie, że powódka nie jest na mocy przepisów wewnątrzwiązkowych osobą upoważnioną do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy. Upoważnienie do reprezentacji związku powinno mieć źródło nie w uchwale wskazującej imiennie. Nie sposób zatem jej zdaniem zgodzić się z sądem I instancji, że źródłem upoważnienia może być ta sama uchwała, która imiennie wskazuje pracowników.

Nadto bezzasadnie w ocenie apelującej Sąd Rejonowy przyjął, że wskazana powódce w wypowiedzeniu przyczyna tego wypowiedzenia była nieprawdziwa i nieuzasadniona.

Po pierwsze apelująca zaakcentowała, że sąd w zaskarżonym wyroku z jednej strony ustalił, że nastąpiła zmiana w zakresie możliwości dysponowania przez dyrektora godzinami do dyspozycji dyrektora, jednocześnie jednak uznał, że nie była to zmiana planu nauczania, o której mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, gdyż godziny do dyspozycji dyrektora nie są objęte planem nauczania. Apelująca nie zgodziła się z interpretacją dokonaną przez Sąd Rejonowy w tym zakresie. Zauważyła, że § 4 rozporządzenia, na który powołał się sąd I instancji nie może być interpretowany w oderwaniu od § 2 rozporządzenia. Zgodnie z § 4 rozporządzenia szkolny program nauczania ustala dyrektor szkoły, uwzględniając w nim dla poszczególnych klas (semestrów) na danym etapie edukacyjnym tygodniowy (semestralny) wymiar godzin poszczególnych obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia ogólnego oraz zajęć z wychowawcą, dodatkowych zajęć edukacyjnych, jeżeli takie zajęcia są prowadzone. Wymiar tych zajęć określa się na podstawie ramowego programu nauczania, który z kolei przewiduje wymiar godzin do dyspozycji dyrektora szkoły, które mogą być przeznaczony na zwiększenie liczby godzin wybranych obowiązkowych zajęć edukacyjnych, zajęcia realizujące potrzeby i zainteresowania uczniów. Nie można zatem, w ocenie apelującego, interpretować „planu nauczania”, jako nie obejmującego godzin do dyspozycji dyrektora, skoro na podstawie ilości tych godzin w ramowym programie i przepisów określających na co dyrektor może godziny te przeznaczyć jest ustalany szkolny plan nauczania.

Co więcej zdaniem apelującej rozumowanie sądu I instancji jest nielogiczne. Skoro dyrektor szkoły od 1 września 2014 r. jest związany konkretną ilością godzin do dyspozycji dyrektora (która to ilość jest mniejsza niż w roku 2013/2014) i związany przeznaczeniem tych godzin, to logicznym jest, że taka zmiana ukształtowała program nauczania i miała na niego wpływ. Skoro powódka otrzymywała godziny jedynie z godzin do dyspozycji dyrektora, a ramowy plan nauczania na rok 2014/2015 przewiduje, że godziny te mogą być przeznaczone tylko na zajęcia z psychologiem, to dyrektor pozwanej placówki, z powodów od siebie niezależnych musiał zmienić szkolny plan nauczania — nie mógł już przyznać tych godzin powódce.

Dalej apelująca wskazała, że w orzecznictwie przyjmuje się, że „plan nauczania” w rozumieniu art. 20 ust. 1 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela jest dokumentem opracowanym przez dyrektora szkoły, zawierającym podział na poszczególne przedmioty nauczania i zajęcia, organizację pracy szkoły, tygodniowy minimalny wymiar godzin lekcyjnych pozostających do dyspozycji dyrektora i wychowawców oraz wykaz godzin lekcyjnych pozostających do rozdysponowania i podziału pomiędzy nauczycieli wraz z godzinami ponadwymiarowymi. Na tej podstawie ustala się, czy zmiana planu w stosunku do poprzednio realizowanego uniemożliwia dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć z uwzględnieniem kwalifikacji i specjalizacji wykształcenia nauczyciela oraz czy istnieje konieczność rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy lub przeniesienia w stan nieczynny. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06.03.2014 r., I PK 221/13; tak też (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 03.06.1998 r., I PKN 165/98, OSNP 1999, nr 11, poz. 367)). Zmiany planu nauczania odnosić należy do liczby godzin przewidywanych w danym roku szkolnym dla określonych przedmiotów nauczania (zajęć) w poszczególnych klasach w porównaniu do roku poprzedniego. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.02.2013 r., I PK 146/12, LEX nr 1308073). Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12.07.2001 r., (I PKN 549/00, OSNP 2003, nr 11, poz. 271) wskazano, że „niemożność dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć jako przesłankę przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny należy odnosić do przedmiotu nauczanego dotąd przez nauczyciela, a wyjątkowo tylko można brać pod uwagę inne przedmioty, do których nauczania ma kwalifikacje, jeżeli w szkole występuje potrzeba dokonania zmian w tym zakresie, podyktowana dobrem uczniów lub brakami kadrowymi”. W przedmiotowej sytuacji język niemiecki (jedyny przedmiot, do nauczania którego ma uprawnienia powódka) przestał być nauczany w szkole w ogóle. Nie można zatem twierdzić, że nie doszło do zmiany planu nauczania.

Na marginesie apelująca zaakcentowała, że powódka, pomimo znajomości sytuacji odnośnie nauczania języka niemieckiego w pozwanej placówce, nie wykazała żadnej aktywności, żeby uzyskać uprawnienia do nauczania jakiegokolwiek innego przedmiotu. Rozpoczęła co prawda kurs przygotowawczy do egzaminu (...), ale do tego egzaminu nawet nie przystąpiła.

Dalej wskazano, że umowa o pracę w świetlicy była zawarta z powódką na czas oznaczony — na zastępstwo. Art. 186⁴ k.p. obliguje pracodawcę do przyjęcia pracownika wracającego do pracy po urlopie wychowawczym na to samo stanowisko, na którym pracował przed udaniem się na urlop wychowawczy. Pracodawca nie ma zatem możliwości wyboru stanowiska na które skieruje pracownika wracającego z urlopu wychowawczego. Jedynie niemożność przywrócenia na poprzednie stanowisko w związku z jego likwidacją umożliwi zatrudnienie na stanowisku innym — równorzędnym. Pracodawca nie mógł zatem skierować I. D. (1) do nauczania w klasach I-III. Pozwana mogłaby skierować I. D. (1) do nauczania w klasach I-III jedynie za jej zgodą, a takiej zgody I. D. (1) odmówiła. Nie było zatem możliwości by I. D. (1) skierować do nauczania w klasach I- III, a w jej miejsce do pracy w świetlicy skierować powódkę.

Ponadto apelująca wskazała, że we wrześniu 2014 r. z urlopu wychowawczego wracała G. P. - nauczycielka z uprawnieniem do nauczania wczesnoszkolnego, przed urlopem wychowawczym pracująca właśnie na tym stanowisku. I to ją dyrektor pozwanej placówki powinna była skierować do nauczania wczesnoszkolnego, nie I. D. (1)

Dodatkowo apelująca wskazała, że sąd I instancji zupełnie bezpodstawnie, z niezrozumiałych przyczyn przyjął, że stosunek pracy został rozwiązany z powódką z uwagi na jej niepełnosprawność. Niepełnosprawność nigdy nie była przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką. Przyczyną tą była tylko wyłącznie zmiana planu nauczania uniemożliwiająca dalsze zatrudnienie powódki na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego. Wniosku takiego nie można również wyprowadzić z wypowiedzi dyrektor pozwanej placówki. Mówiła ona co prawda o niepełnosprawności powódki, ale nigdy jako o przyczynie rozwiązania stosunku pracy z powódką. Zdaniem apelującej nie znajduje potwierdzenia w materiale dowodowym również twierdzenie sądu, że powódka wychodziła z dziećmi na wycieczki poza szkołę. Nikt tak nie twierdził, żadna ze stron, ani nie wynika to z dokumentów. Z nieznanymi apelującej przyczynami sąd I instancji nadto twierdzi, że dzieci ze świetlicy do autobusu odprowadzał inny niż wychowawca świetlicy pracownik. W rzeczywistości należało to do obowiązków pracownika — wychowawcy świetlicy. Pan P. (drugi wychowawca świetlicy) z własnej inicjatywy wykonywał tę czynność za powódkę, ponieważ nie radziła sobie ona z nią.

Pozwana, z ostrożności procesowej, wskazała nadto na niemożność przywrócenie powódki do pracy i w związku z tym bezcelowość takiego orzeczenia.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. Z ostrożności procesowej, w przypadku uwzględnienia apelacji w jakiegokolwiek części wniosła o nieobciążanie jej kosztami sądowymi, w tym kosztami zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się niezasadna.

Na wstępie wskazać należy, iż postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” użyte w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

W ocenie Sądu Okręgowego, w granicach objętych apelacją pozwanego, Sąd Rejonowy zebrał materiał dowodowy, który pozwalał na ostateczne rozstrzygnięcie sporu, przy czym zauważyć tu należy, że w wyroku z dnia 18 kwietnia 2000 roku, I PKN 602/99, Sąd Najwyższy stwierdził, że uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji nie musi przedstawiać stanowiska w odniesieniu do każdego przeprowadzonego w sprawie dowodu. Z tego względu odniesienia do konkretnych tez czy ustaleń dowodowych Sądu Rejonowego formułowane będą w zakresie niezbędnym dla wyjaśnienia motywów wydania uzasadnianego wyroku. Co do zasady jednak należy podkreślić, że ustalenia faktyczne sądu I instancji Sąd Okręgowy podziela i przyjmuje jako własne.

W niniejszej sprawie spór pomiędzy stronami sprowadzał się do oceny prawidłowości rozwiązania stosunku pracy łączącego strony. Sąd Odwoławczy za trafne (aczkolwiek z innych przyczyn, co wymagało częściowej zmiany jego uzasadnienia) uznał rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego, że w analizowanym postępowaniu brak było podstaw do uznania prawidłowości wypowiedzenia powódce umowy o pracę z przyczyn wskazanych w doręczonym jej piśmie z dnia 23 maja 2014 r., tj. z uwagi na brak możliwości dalszego zatrudniania powódki w pełnym wymiarze czasu pracy w związku ze zmianą planów nauczania.

Powódka oparła swoje roszczenie na treści art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 91c ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela. Zgodnie z treścią tego pierwszego przepisu w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Jak z powyższego wynika przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy a drugie - jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r. I PKN 370/00, OSNP 2003, nr 3, poz. 65). W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy albo odszkodowania. W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r. I PKN 641/99, OSNP 2001, nr 20, poz. 618). W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 KP. Jeżeli zaś wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, skutkuje to bezzasadnością wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.).

W analizowanym przypadku Sąd Okręgowy uznał, że oświadczenie pracodawcy dotknięte było uchybieniem formalnym, skutkującym wadliwością dokonanego wypowiedzenia. W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy koniecznym stało się bowiem uznanie, że podana powódce w wypowiedzeniu z dnia 23 maja 2014 r. przyczyna rozwiązania stosunku pracy, tj. zmiana planów nauczania i niemożliwość dalszego zatrudniania powódki w pełnym wymiarze czasu była przyczyną nieprawdziwą.

Zgodnie z treścią przepisu art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela, dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 ustawy Karta Nauczyciela (ograniczenie to jest dopuszczalne do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i wiąże się z proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia; może nastąpić, gdy nie istnieje możliwość zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole).

Wystąpienie okoliczności opisanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela może prowadzić albo do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem, albo - po uzyskaniu zgody nauczyciela - do ograniczenia jego zatrudnienia. Jeśli zatem zastosowanie tego przepisu doprowadziło do jednego z alternatywnych rozwiązań - ograniczenia wymiaru zajęć nauczyciela w danym roku szkolnym, to nie ma możliwości jego dalszego stosowania do tych samych okoliczności w kolejnym roku szkolnym i w konsekwencji rozwiązania stosunku pracy. Innymi słowy, zastosowanie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela może wywołać tylko jeden z przewidzianych w nim (na zasadzie alternatywy rozłącznej) skutków. Dopiero kolejne zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnianie nauczyciela w ustalonym dla niego niepełnym wymiarze zajęć mogą stanowić podstawę do rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela.

Mając na uwadze powyższe trzeba przypomnieć, że powódka zatrudniona była na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego. Jak wynika z materiału dowodowego (w tym przede wszystkim z arkuszy organizacyjnych) ostatnim rokiem szkolnym, kiedy program nauczania przewidywał 22 godziny języka niemieckiego był rok szkolny 2007/2008. W roku szkolnym 2008/2009 i 2009/2010 r. liczbę godzin nauczania tego języka ograniczono do 6 godzin, zaś od roku szkolnego 2010/2011 r. program szkolny nie przewidywał już w ogóle jego nauczania. Początkowo pozwana kontynuowała zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy, uzupełniając jej pensum godzinami z puli dyrektora. Jednakże w maju 2013 r. powódce ograniczono wymiar zatrudnienia do 10/18 etatu wskazując jako przyczynę zmniejszenia etatu właśnie brak godzin na nauczania języka niemieckiego. Powódka wyraziła zgodę na ograniczenie wymiaru godzin. W tej sytuacji, skoro powódka od maja 2013 r. zatrudniona była w zmniejszonym wymiarze czasu pracy, to wskazanie w wypowiedzeniu z 2014 r. jako przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy niemożliwości dalszego zatrudniania w pełnym wymiarze czasu pracy w związku ze zmianą planów nauczania uznać należało za nieprawdziwą przyczynę wypowiedzenia. Powódka nie była już bowiem od dawna zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, wobec czego niemożność dalszego jej zatrudniania w takim wymiarze nie mogła stać się podstawą wypowiedzenia jej stosunku pracy.

Nie uszło uwadze sądu odwoławczego, że w toku postępowania sądowego pozwana wskazywała, że w analizowanym przypadku nastąpiły kolejne zmiany organizacyjne, które uniemożliwiły dalsze zatrudnianie powódki również w niepełnym wymiarze czasu pracy. Podnosiła bowiem, że wcześniej powódce były przydzielane godziny z tzw. puli dyrektora, natomiast w roku szkolnym 2014/2015 doszło do zmiany polegającej na tym, że dyrektor nie miał już możliwości swobodnego dysponowania tzw. „godzinami do dyspozycji dyrektora”. Mając na uwadze argumentację pozwanej w tym miejscu podkreślenia wymaga, że według ustalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego zasadność wypowiedzenia obowiązuje jest udowodnić pracodawca, przy czym może to czynić wyłącznie w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.). Postępowanie dowodowe przed sądem w zakresie zasadności wypowiedzenia ogranicza się zatem do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać istnienie właśnie tej przyczyny, którą podał pracownikowi. Z oświadczenia pracodawcy musi bowiem każdorazowo w sposób niebudzący wątpliwości wynikać, jaka przyczyna skłoniła go do rozwiązania stosunku pracy z danym pracownikiem. W orzecznictwie i doktrynie podkreśla się, że to pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być zatem na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19.01.2000 r., sygn. akt I PKN 481/99, OSNP 2001/11/373, z dnia 10.05.2000 r., sygn. akt I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, z dnia 15.11.2006 r., sygn. akt I PK 112/06, Lex nr 247785). Odnosząc to do realiów niniejszej sprawy nie można było więc stracić z pola widzenia tego, że przyczyną wskazaną powódce w wypowiedzeniu była niemożność dalszego zatrudniania jej w pełnym wymiarze czasu pracy, a nie niemożność zatrudniania jej w ograniczonym wymiarze czasu pracy w związku z dalszymi zmianami organizacyjnymi – niemożliwością swobodnego dysponowania przez dyrektora tzw. godzinami dyrektorskimi. Bezpodstawne było więc w takiej sytuacji oczekiwanie pracodawcy, że sąd będzie badał, czy faktycznie zaistniała druga ze wskazanych wyżej przyczyn. W analizowanym postępowaniu obowiązkiem sądu rozpoznającego sprawę była wyłącznie ocena wskazanej w wypowiedzeniu pracodawcy przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Z omówionych wyżej względów także i sąd odwoławczy bliżej nie rozważał więc, czy w pozwanej szkole doszło do zmiany „planów nauczania” (i jakich) w rozumieniu art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, uniemożliwiających dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć.

Niezależnie od powyższego, na marginesie Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że z treści arkuszy organizacyjnych wynikało, że w roku szkolnym 2014/2015 dyrektor dysponował taką samą liczbą godzin z tzw. puli dyrektorskiej jak w roku szkolnym 2013/2014 (17 godzin). Pozwana nie wykazała ponadto, aby w roku szkolnym 2014/2015 doszło do zmian w przepisach rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7.02.2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych, w wyniku których możliwość dysponowania przez dyrektora tzw. godzinami pozostającymi w jego dyspozycji w roku szkolnym 2014/2015 kształtowała się odmiennie niż w poprzednich latach. Jak zaś wynika z treści obowiązujących przepisów w spornym okresie w szczególności nie uległ zmianie § 2 ust. 1 pkt 5 rozporządzenia, przewidujący, że ramowy plan nauczania określa wymiar godzin do dyspozycji dyrektora szkoły przeznaczonych na: a) zwiększenie liczby godzin wybranych obowiązkowych zajęć edukacyjnych, b) zajęcia realizujące potrzeby i zainteresowania uczniów, z uwzględnieniem art. 42 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674, z późn. zm.3). Nie uległ żadnej zmianie również § 4 rozporządzenia odnoszący się do zasad ustalania przez dyrektora planu nauczania.

Z powyższych przyczyn Sąd Okręgowy nie widział potrzeby odnoszenia się do zarzutów apelacji zmierzających do wykazania, że w analizowanym przypadku rzeczywiście brak było możliwości zatrudniania powódki w pełnym wymiarze czasu pracy. Jeżeli bowiem wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest nieprawdziwa, koniecznym jest uznanie wypowiedzenia za nieuzasadnione (art. 45 § 1 k.p.), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiające odmienne twierdzenie. Pozwana szkoła nie wskazała jednak innych przyczyn zwolnienia powódki poza – jak się okazało nieprawdziwą – zmianą organizacyjną powodującą niemożność dalszego zatrudniania powódki w pełnym wymiarze czasu pracy. Tym samym, rozstrzygnięcie sądu I instancji, stwierdzające bezskuteczność dokonanego powodowi wypowiedzenia sąd odwoławczy uznał co do zasady za prawidłowe.

Ustalenie, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania stosunku pracy była przyczyną nieprawdziwą, czyniło również zbędnym badanie, czy pracodawca dopuścił się jeszcze innych uchybień przy wypowiedaniu powódce umowy o pracę. W analizowanym przypadku nawet gdyby bowiem podzielić argumentację pozwanej zmierzającą do podważenia prawidłowości wywodów Sądu Rejonowego w zakresie w jakim sąd ten przyjął, że powódka była objęta ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych, a w konsekwencji do uznania przez sąd I instancji, że wypowiedzenie było niezgodne z prawem i tak brak byłoby podstaw do wydania innego aniżeli uczynił to Sąd Rejonowy rozstrzygnięcia. Podobnie bez znaczenia dla sprawy pozostawało w tym momencie to, czy faktycznie wypowiedzenie powódki było przejawem jej dyskryminacji ze względu na jej niepełnosprawność (choć w ocenie Sądu Okręgowego materiał dowodowy nie dostarczył argumentów do zasadnego postawienia pozwanej szkole takiego zarzutu), ani czy istniała możliwość skierowania jej do pracy na innym stanowisku, w tym w szczególności w świetlicy.

Wreszcie, odnosząc się do zarzutu pozwanej, że w analizowanym postępowaniu brak było podstaw do przywrócenia powódki do pracy, a zasadne byłoby co najwyżej zasądzenie na jej rzecz odszkodowania wskazać należy, że na mocy art. 45 § 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy tylko, jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. Taka sytuacja nie miała jednak w analizowanym przypadku. Skoro bowiem wskazana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania stosunku pracy okazała się przyczyną pozorną, nierzeczywistą, to brak było podstaw do uznania, że w analizowanym przypadku niecelowe było przywrócenie powódki do pracy. Szkołę obarcza bowiem w takiej sytuacji ryzyko niezastosowania się do przepisów związanych z wypowiedaniem umów o pracę i – o ile nie przedstawi. Należy ponadto podkreślić, iż wydanie orzeczenia opartego o przepis art. 45 § 2 k.p. zawsze wymaga przekonującego i uzasadnionego stwierdzenia faktycznych, a zarazem ustawowo określonych przeszkód do przywrócenia pracownika do pracy z powodu obiektywnej niemożliwości lub niecelowości sądowego reaktywowania stosunku pracy w

rozumieniu art. 45 § 2 KP (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 6/10). Orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest bowiem wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu. W rezultacie przepis art. 45 § 2 KP należy interpretować ściśle. Jak na to zwraca uwagę Sąd Najwyższy, ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie. Zastosowanie art. 45 § 2 KP jest więc ocenne, ale w tym znaczeniu, że do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki jego zastosowania. Zdaniem sądu w niniejszej sprawie nie ujawniły się żadne okoliczności, które nakazywałyby uznanie, że niemożliwym lub niecelowym było przywrócenie M. D. (1) do pracy, a sama pozwana nie naprowadziła jakichkolwiek dowodów na poparcie tego twierdzenia.

Mając na uwadze powyższe, na mocy art. 385 k.p.c., apelację oddalono, o czym orzeczono w punkcie I sentencji wyroku.

W punkcie II wyroku Sąd Okręgowy zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej. Stosownie do treści § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2002, nr 163, poz. 1349 ze zm.), zasądzając opłatę za czynności radcy prawnego z tytułu zastępstwa prawnego, sąd bierze pod uwagę niezbędny nakład pracy pełnomocnika, a także charakter sprawy i wkład pracy pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia. Podstawę zasądzenia tej opłaty stanowią natomiast stawki minimalne określone w rozporządzeniu. Zgodnie z § 4 ust. 1 i 2 ww. rozporządzenia, wysokość stawki minimalnej zależy od wartości przedmiotu sprawy lub jej rodzaju, a w postępowaniu egzekucyjnym - od wartości egzekwowanego roszczenia, natomiast w razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłat, bierze się pod uwagę wartość zmienioną, poczynając od następnej instancji. Stawka minimalna dla pełnomocnika pozwanego została ustalona w oparciu o treść § 11 ust. 1 pkt 1 tego aktu, który - w dacie wszczęcia postępowania przed sądem II instancji stanowił, iż stawki minimalne wynoszą za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy wynoszą 60 zł, Przy czym - zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia - w postępowaniu apelacyjnym stawka minimalna za prowadzenie sprawy przed sądem okręgowym wynosi 50 % stawki minimalnej, a jeżeli w pierwszej instancji nie prowadził sprawy ten sam radca prawny - 75 % stawki minimalnej, w obu wypadkach nie mniej niż 60 zł.

SSO Monika Miller-Młyńska SSO Andrzej Stasiuk del. SSR Anna Ruszkowska