

Sygn. akt IX Pa 38/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 czerwca 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku

Wydział IX Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : SSO Maria Konieczna /spr/

Sędziowie: SSO Iwona Nowak

SSO Janina Kościelniak

Protokolant: st. sekretarz sądowy Dagmara Mazurkiewicz

przy udziale ./.

po rozpoznaniu w dniu 18 czerwca 2015r. w Rybniku

sprawy z powództwa **J. R. (1)**

przeciwko Zespołowi Szkół nr (...) w R.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki J. R. (1)

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rybniku Wydziału V

z dnia 12 lutego 2015 r. sygn. akt V P 153/14

- 1. zmienia zaskarżony wyrok w pkt.1 w ten sposób, iż przywraca powódkę J. R. (1) do pracy w pozwanym Zespole Szkół Nr (...) w R. na dotychczasowe warunki pracy i płacy,**
- 2. zmienia zaskarżony wyrok w pkt.2 w ten sposób, iż zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,**
- 3. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.**

Sędzia: Przewodniczący: Sędzia:

SSO Janina Kościelniak SSO Maria Konieczna SSO Iwona Nowak

Sygn. akt IX Pa 38/15

UZASADNIENIE

Powódka J. R. (2) wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy z dnia 31.03.2014 r.

W uzasadnieniu powódka wskazała, iż od 1.09.2009 r. była zatrudniona na podstawie mianowania na stanowisku nauczyciela języka polskiego. W dniu 31.03.2014 r. otrzymała wypowiedzenie stosunku pracy. Jako przyczynę pracodawca wskazał zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, co uniemożliwia dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Wypowiedzenie było niezgodne z przepisem art. 186¹ k.p., bo w dniu 24.03.2014 r. powódka złożyła pozwanej wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego i naruszało wymogi z art. 30 § 4 k.p. Podana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia była nieprawdziwa, bo pracodawca nie miał podstaw, aby już 31.03.2014 r. ustalić, że nastąpi zmniejszenie liczby oddziałów od 1.09.2014 r. Wypowiedzenie stosunku pracy wiązało się ze złożeniem wniosku o urlop wychowawczy, co stanowi element dyskryminacji w zatrudnieniu, pracodawca nie wskazał jakimi kryteriami kierował się typując powódkę do zwolnienia spośród 6 nauczycieli języka polskiego.

Pozwany Zespół Szkół nr (...) w R. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwany zwrócił uwagę na treść §2 art. 186¹k.p. i wskazał, iż w dniu 20.03.2014 r. (przed złożeniem przez powódkę wniosku o urlop wychowawczy), poprzez przekazanie reprezentującej powódkę organizacji związkowej informacji o zamiarze rozwiązania umowy o pracę, zainicjowana została procedura zwolnienia i stąd stosunek pracy łączący powódkę z pozwanym nie podlegał szczególnej ochronie prawnej. Pozwany podał, iż w dniu 19.03.2014 r. odbyła się konferencja Rady Pedagogicznej, zwołanej w celu zaopiniowania projektu organizacyjnego na rok szkolny 2014/2015. Pozwany przedstawił planowany wymiar zatrudnienia. Prognoza przedstawiona na konferencji, a zakładająca zmniejszenie liczby oddziałów w gimnazjum z 8 do 7, wynikała ze znanej liczby uczniów klas szóstych z obwodu, którzy są potencjalnymi kandydatami do klas I gimnazjum. Pozwany wskazał, iż dokonał porównania stażu pracy wszystkich nauczycieli języka polskiego, ich kwalifikacji oraz okresów korzystania ze zwolnień. Powódka miała najkrótszy okres zatrudnienia , a nadto od 4 września 2012 r. (z wyłączeniem ferii letnich w roku 2012/2013) nie świadczyła pracy. Zważywszy na nieobecność powódka nie miała osiągnąć zawodowych.

Wyrokiem z dnia 12.02.2015r. Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rybniku Wydział V:

w pkt.1 oddalił powództwo,

w pkt.2 zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wyroku Sąd podał, iż ustalił i zważył, co następuje:

Powódka rozpoczęła pracę jako nauczycielka języka polskiego w Zespole Szkół Budowlanych w R. na podstawie umów o pracę kolejno na zastępstwo, na czas określony i na czas nieokreślony. Z dniem 1 września 2006 r. stosunek pracy powódki został przekształcony w stosunek pracy na podstawie mianowania. W Zespole Szkół Budowlanych powódka pracowała w okresie od 1.09.2002 r. do 31.08.2009 r., a następnie na podstawie art. 18 ust. 1 Karty nauczyciela przeniesiona została do Gimnazjum nr 11 w R.. W dniu 12.07.2010 r. powódce został nadany stopień nauczyciela dyplomowanego. W dniu 1.09.2012 r. Gimnazjum zostało włączone do Zespołu Szkół nr (...).

Powódka ukończyła wyższe magisterskie studia na kierunku filologia polska. Ukończyła też studia podyplomowe na kierunkach wiedza filozoficzno – etyczna oraz logopedia.

W trakcie zatrudnienia powódka uczestniczyła w licznych szkoleniach, warsztatach i kursach m. in. dotyczących technologii informacyjnej, wycieczek szkolnych, mierzenia jakości pracy szkoły, pierwszej pomocy przedmedycznej. Była niezwykle zaangażowana w pracę z uczniami, przygotowywała ich do licznych konkursów. Jej uczniowie odnosili liczne sukcesy na szczeblu wojewódzkim. W 2004, 2007 i 2011 r. otrzymywała nagrody dyrektora. W 2006 r. uzyskała

pozytywną ocenę dorobku zawodowego. Z kolei w 2010 r. dyrektor pozwanego ustalił ocenę pracy powódki jako wyróżniającą.

W okresie od 8.12.2012 r. do 26.04.2013 r. powódka korzystała z urlopu macierzyńskiego, a następnie do 24.05.2013 r. z dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Od 25.05.2013 r. do 30.06.2013 r. J. R. (1) przebywała na urlopie wychowawczym. W okresie od 24.12.2013 r. do 30.04.2014 r. powódce został udzielony urlop dla poratowania zdrowia. 24 marca 2014 r. złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wychowawczego od 1.05.2014 r.

Powódka wniosła o zwolnienie jej z urlopu wychowawczego z dniem 4.06. bo zmieniła się jej sytuacja finansowa, mąż stracił pracę, a do spłaty pozostawał kredyt. Powódka rozumiała odmowną decyzję dyrektora, która nie chciała dezorganizować pracy szkoły.

Z urlopu dla poratowania zdrowia powódka skorzystała w związku z dolegliwościami kręgosłupa, które nasiliły się w okresie ciąży. Data zakończenia urlopu została zaproponowana przez lekarza. Powódka nie chciała pod koniec roku szkolnego burzyć ustalonego porządku w szkole i postanowiła ponownie skorzystać z urlopu wychowawczego, ale jedynie do końca czerwca.

Poza powódką w pozwanym zatrudnionych było jeszcze 7 nauczycielek języka polskiego: E. Z., B. P., E. K., M. M., która pełniła funkcję wicedyrektora, I. D., I. K. (1), M. K.. Wszystkie posiadają stopień awansu nauczyciela dyplomowanego. Powódka spośród wszystkich wskazanych nauczycielek posiadała najkrótszy staż pracy – zarówno ogólny jak i staż w pozwanym. Powódka podobnie jak większość nauczycieli ukończyła dodatkowe studia podyplomowe. Jedynie M. K. ukończyła tylko wyższe studia na kierunku filologia polska. Powódka posiadała także najdłuższy okres nieobecności w pracy – 479 dni, podczas gdy inne nauczycielki nie przebywały w pracy w okresie od 1.09.2012 r. do 31.03. 2014 r. jedynie po kilkanaście dni.

Praca M. K. w lutym 2014 r. oceniona została jako wzorowa. Ukończyła szereg kursów i szkoleń. W 2002, 2007, 2011 r. otrzymała nagrodę dyrektora.

I. K. (1) w 2010 r. otrzymała wyróżniającą ocenę swojej dotychczasowej pracy. W latach 200/2001, 2001/2002 i 2002/2003 przygotowywała swoich uczniów do konkursów przedmiotowych. Uczniowie znaleźli się w gronie laureatów. Uczestniczyła w wielu kursach i szkoleniach

W dniu 19.03. odbyła się konferencja Rady Pedagogicznej, na której dyrektor D. W. przedstawiła analizę liczebności oddziałów oraz prognozę na następny rok. Dyrektor przedstawiła zarządzenie w sprawie kryteriów przy doborze pracowników do zwolnień, ograniczonego wymiaru zatrudnienia lub przeniesienia na inne stanowisko pracy. Jako kryteria wskazane zostały: kwalifikacje formalne, realizacja zadań dydaktyczno – wychowawczych i opiekuńczych, dyscyplina pracy (w tym m.in. niespodziewana nieobecność dezorganizująca pracę szkoły, dyspozycyjność, urlopy bezpłatne), posiadane uprawnienia emerytalne, kwalifikacje zawodowe uprawniające do wykonywania innego zawodu, sytuacja bytowa. Dyrektor omówiła także planowany wymiar zatrudnienia, zgodnie z którym przewidziano wypowiedzenie stosunków pracy z powódką oraz 6 nauczycielami Szkoły Ponadgimnazjalnej, w tym jedną nauczycielką języka polskiego – I. K. (1). Projekt arkusza organizacyjnego na następny rok szkolny został pozytywnie zaopiniowany przez Radę Pedagogiczną stosunkiem głosów 27 do 14. W konferencji nie brało udziału 5 nauczycieli, w tym powódka.

Arkusze organizacyjne pracy (...) placówek oświatowych sporządzane były zgodnie z wytycznymi określonymi w załączniku do zarządzenia Prezydenta Miasta R.. Zgodnie z nimi liczba uczniów w oddziałach w gimnazjum powinna wynosić 26, a w oddziałach ponadgimnazjalnych – 28.

Projekt przedstawiony na konferencji zakładał zmniejszenie ogólnej liczby oddziałów z 18 do 14, w Gimnazjum z 8 oddziałów do 7. Liczba godzin języka polskiego miała zostać obniżona w przypadku gimnazjum z 39 do 32 godzin, a w szkole ponadgimnazjalnej z 84 do 53. Wiązało się to z koniecznością rozwiązania stosunku pracy z dwoma nauczycielami języka polskiego. Prognoza opierała się na znajomości liczby uczniów klas 6 podstawowych i klas

3 gimnazjum oraz tendencji w wyborach szkół przez uczniów. W projekcie przewidziano zatrudnienie nauczycieli języka polskiego: M. M., która korzystała ze zniżki godzin wynikającej z funkcji wicedyrektora (11 godzin), I. D., która dodatkowo miała pracować w bibliotece, E. Z., B. P., M. K. i E. K., która miała prowadzić jedynie zajęcia artystyczne.

Dyrektor szkoły przyspieszyła termin konferencji w obawie, że powódka ponownie przedłoży wniosek o urlop wychowawczy. Dyrektor utraciła zaufanie do powódki gdyż uważała, że wykorzystuje ona urlopy wychowawcze w celu uniknięcia zwolnienia z pracy.

W dniu 20.03.2014 r. ówczesny dyrektor pozwanego D. W. przekazała Związkowi (...) informację o zamiarze wypowiedzenia powódce stosunku pracy i zwróciła się o zajęcie stanowiska. Pismem z dnia 31.03.2014 r. dyrektor dokonała rozwiązania stosunku pracy z powódką za wypowiedzeniem. Jako przyczynę wskazała zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, co uniemożliwia dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć. Powyższe wynikać miało z niżu demograficznego oraz znacznego zmniejszenia się liczby oddziałów w Gimnazjum nr 11 z 10 oddziałów w roku szkolnym 2012/13 do 8 oddziałów w roku 2013/14 i 7 oddziałów w roku szkolnym 2014/15.

W rzeczywistości projektowana ilość zmniejszonych oddziałów i ilość godzin języka polskiego potwierdziły się. Zmienił się jedynie rozkład ilości godzin pomiędzy poszczególnych nauczycieli albowiem M. M. przestała pełnić funkcję wicedyrektora, a E. K. przeniesiona została do innej placówki.

Dyrektor ostatecznie nie wypowiedziała stosunku pracy I. K. (1), albowiem nauczycielka ta znalazła zatrudnienie w szkole podstawowej, do której została przeniesiona w trybie art. 18 Karty Nauczyciela.

Opisany stan faktyczny Sąd ustalił przede wszystkim w oparciu o powołane dowody z dokumentów, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała. Sąd dał także wiarę zeznaniom świadków D. W. i B. M. w zakresie odnoszącym się do przyjętych kryteriów typowania pracowników do rozwiązania stosunku pracy i organizacji pracy w szkole, sposobu przydziału godzin nauczycielom. Zeznania te są spójne, logiczne i nie nasuwają wątpliwości Sądu co do ich zgodności z prawdą. W zakresie w jakim świadkowie wskazywali przyczyny skorzystania przez powódkę z urlopu wychowawczego (chęć uniknięcia zwolnienia) Sąd uznał, iż są to ich prywatne poglądy, które nie znajdują oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym. Sąd nie znalazł także podstaw do odmowy przyznania waloru wiarygodności zeznaniom samej powódki. W ocenie Sądu są one logiczne, konsekwentne i szczerze.

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę rozwiązania z powódką stosunku pracy za wypowiedzeniem stanowił art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym 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.

W chwili dokonania wypowiedzenia powódka przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia. Nie budzi wątpliwości prawidłowość przedstawionego przez stronę pozwaną stanowiska, iż korzystanie z tego typu urlopu nie stanowi przeszkody do rozwiązania stosunku pracy (por. uchwała SN z 26.06.2013 r. sygn. I PZP 1/13). Do wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 1982 r. Karta Nauczyciela nie ma zastosowania przepis art. 41 k.p., wskazujący na ochronę pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy (por. wyrok SN z 4.12.2013 r. sygn. II PK 66/13). Powódka nie kwestionowała wskazanego poglądu, podnosząc jednakże zarzut naruszenia przez pozwanego art. 186¹ k.p.

Zgodnie z treścią art. 186¹ § 1 k.p., który ma zastosowanie do stosunku pracy nauczyciela na podstawie art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Rozwiązanie przez

pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Powódka podnosiła, iż w dniu 24.03.2014 r. złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wychowawczego, oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu stosunku pracy złożone zostało po tej dacie. Stanowisko powódki nie może zostać uznane za prawidłowe, bo zgodnie bowiem z §2 ww. przepisu w przypadku złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności. Pozwany wykazał, iż w dniu 20.03.2014 r. zwrócił się do organizacji związkowej reprezentującej powódkę o zajęcie stanowiska w sprawie planowanego rozwiązania stosunku pracy, w tym dniu podjął pierwszą czynność zmierzającą do rozwiązania z powódką stosunku pracy w rozumieniu cytowanego przepisu. Powódka nie korzystała zatem ze szczególnej ochrony stosunku pracy związanej z prawem do urlopu wychowawczego.

Wypowiedzenie dokonane przez pozwanego nie naruszało także innych przepisów o wypowiedaniu umów, bo dokonane zostało na piśmie, wskazana została także przyczyna uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy, dochowana została procedura konsultacji z organizacją związkową zgodnie z art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela. Nie ujawniły się żadne okoliczności, które przemawiałyby za przyjęciem, iż stosunek pracy powódki był szczególnie chroniony i niedopuszczalnym było jego rozwiązanie.

Niezbędnym w sprawie stało się dokonanie oceny zasadności oświadczenia o wypowiedzeniu. Ustalić należało, czy przyczyna podana przez stronę pozwaną w piśmie z dnia 31.03.2014 r. jest przyczyną rzeczywistą, a jeśli tak, to czy kryteria doboru pracowników do zwolnienia były zgodne z prawem, obiektywne i uzasadniały rozwiązanie stosunku pracy właśnie z powódką.

Pozwany wykazał, iż podana powódce przyczyna rozwiązania stosunku pracy była przyczyną prawdziwą. Na późniejszym etapie procesu nie kwestionowała tej okoliczności także sama powódka. Nie budziło wątpliwości, iż pozwany dysponował informacjami na temat liczby uczniów kończących w roku 2014 szkołę podstawową lub gimnazjum. Na podstawie obserwacji i tendencji panującej wśród uczniów do wybierania szkół znajdujących się w centrum miasta, ustalono prognozowaną ilość oddziałów oraz związaną z tym ilość godzin poszczególnych przedmiotów. Prognoza ta całkowicie się potwierdziła. Dyrektor szkoły miał zatem prawo, a nawet obowiązek dostosowania stanu zatrudnienia do zakresu przyszłych zadań szkoły.

Kryteria doboru pracowników do zwolnienia wskazane przez ówczesną dyrektor pozwanego nie nosiły cech dowolności i nie miały charakteru dyskryminującego. W zarządzeniu dyrektora z 19.03.2014 r. wskazano sześć kryteriów: kwalifikacje, realizację zadań, dyscyplinę pracy, uprawnienia emerytalne, dodatkowe kwalifikacje zawodowe oraz sytuację bytową. W rzeczywistości decydujące okazały się trzy z nich, a mianowicie: kwalifikacje ogólne i dodatkowe oraz dyscyplina pracy rozumiana jako dyspozycyjność, częste niespodziewane nieobecności w pracy, urlopy bezpłatne, spóźnienia, stosunek do kolegów. Bezspornym było, iż powódka miała najkrótszy staż pracy spośród wszystkich nauczycielek. Posiadała dodatkowe wykształcenie, które z pewnością zwiększało jej szanse na znalezienie nowej pracy, bo ukończyła studia podyplomowe w zakresie logopedii i wiedzy filozoficzno – etycznej. Tylko jedna z pozostałych nauczycielek nie legitymowała się ukończeniem dodatkowych studiów podyplomowych. Poza sporem pozostawała także okoliczność, iż okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy powódki był najdłuższy spośród wszystkich nauczycielek języka polskiego.

Korzystanie przez powódkę z urlopu macierzyńskiego, wychowawczego i urlopu dla poratowania zdrowia stanowiło jej prawo i nie można jej z tego powodu czynić jakichkolwiek zarzutów. Sąd dał wiarę zeznaniom powódki, która wskazywała powody, dla których chciała przerwać korzystanie z urlopu wychowawczego w 2013 r. oraz wyjaśniła dlaczego zdecydowała się złożyć kolejny wniosek o urlop wychowawczy jedynie na dwa miesiące –maj i czerwiec 2014 r. Powrót powódki do pracy na dwa miesiące przed zakończeniem roku szkolnego zdeorganizowałby pracę szkoły, co potwierdzili również świadkowie. Prywatna opinia dyrektor szkoły, iż powódka celowo korzystała z urlopu wychowawczego w okresie weryfikacji ilości stanowisk w szkole wpłynęła na jej decyzję o przyspieszeniu konferencji rady pedagogicznej. Mimo utraty zaufania do powódki, dyrektor jasno określiła kryteria, którymi kierowała się przy

wyborze osób, z którymi zamierzała rozwiązać stosunek pracy. Przede wszystkim było to kryterium stażu pracy. Trudno znaleźć kryterium bardziej obiektywne zwłaszcza w sytuacji, gdy wszystkie z nauczycielek odznaczały się takim samym poziomem awansu zawodowego i podobnymi osiągnięciami zawodowymi. Pozwany wziął pod uwagę kryterium dodatkowych kwalifikacji, dzięki którym nauczycielki miały zwiększone szanse na znalezienie innej pracy. To i ono także nie może zostać uznane za dyskryminujące. Kryterium dyscypliny pracy rozumianej między innymi jako okres nieobecności w pracy zostało jednakowo zastosowane do każdej z polonistek. Kryteria były zatem jednolite. Nie sposób odmawiać pracodawcy prawa do kierowania się własnymi uzasadnionymi interesami, zwłaszcza gdy w grę wchodzi wybór pomiędzy osobami rzadko korzystającymi ze zwolnień lekarskich, a osobami często nieprzebywającymi w pracy, zwłaszcza gdy ta nieobecność znacznie dezorganizuje pracę.

Biorąc pod uwagę powyższe dobór kryteriów do rozwiązania stosunku pracy z jedną z nauczycielek został dokonany przez pracodawcę w sposób obiektywny i prawidłowy, prawidłowo zastosowano art. 20 Karty Nauczyciela i dlatego oddalono powództwo.

O kosztach procesu Sąd orzekł z mocy w art. 98 k.p.c. Pozwanemu, jako wygrywającemu spór, należał się zwrot kosztów procesu, na które złożyły się koszty wynagrodzenia pełnomocnika w wysokości 60 zł, zgodnie z §12 pkt 1 Rozporządzenia z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych ...

W apelacji od wyroku powódka zaskarżając go w całości zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania: art. 227 w zw. z art.232 i 245 kpc poprzez pominięcie dowodu z dokumentów przedstawionych Sądowi: zaświadczenia lekarskiego z dnia 18.06.2014r. potwierdzającego, iż powódka jest w ciąży, karty informacyjnej leczenia szpitalnego z dnia 17.07.2014r. o poronieniu ciąży powódki, które skutkowało nieprawidłowym wyrokowaniem w sprawie i oddaleniem powództwa,
2. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy: art.233 par.1 kpc w zw. z art. 185 par.1 kp poprzez jego nie zastosowanie, co skutkowało brakiem wszechstronnego rozpoznania sprawy, w konsekwencji doprowadziło do błędnych ustaleń faktycznych polegających na pominięciu zaświadczenia lekarskiego z dnia 18.06.2014r. i przyjęciu, że stosunek pracy powódki nie był chroniony prawem,
3. naruszenie przepisów prawa materialnego : art.20 Karty Nauczyciela w zw. z art.8 kp w zw. z art.232 kpc poprzez jego niezastosowanie polegające na pominięciu okoliczności, że pozwany swoimi działaniami doprowadził do nadużycia prawa pracy poprzez rozwiązanie z powódka stosunku pracy, pomimo, iż miał wiedzę, że powódka jest w ciąży,
4. naruszenie prawa materialnego, a to art.32 i art.45 Konstytucji poprzez doprowadzenie do wydania wyroku rażąco niesprawiedliwego i szkodliwego z punktu widzenia interesu społecznego.

Zgłaszając takie zarzuty powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania za obie instancje według norm przepisanych lub o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznana Sądowi I instancji przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

W uzasadnieniu apelacji powódka generalnie podniosła, iż zgadza się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, iż pracodawca miał prawo kierować się własnymi, uzasadnionymi interesami uprzednio biorąc pod uwagę przyjęte u pozwanego kryteria doboru pracownika do zwolnienia, nie sposób jednak wy tłumaczyć całkowite pominięcie faktu, zarówno przez pozwanego, jak i przez Sąd, iż powódka w okresie wypowiedzenia była w ciąży. Zgodnie z treścią pisma pozwanego z 31.03.2014r. rozwiązującego umowę o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem powódce, bieg okresu wypowiedzenia rozpoczynał się 01.06.2014r., a kończył 31.08.2014r. W dniu 18.06.2014r. powódka odbyła konsultację ginekologiczną, podczas której stwierdzono, że powódka jest w ciąży, a przewidywany termin porodu został wyznaczony na luty 2015r. Powódka otrzymała zaświadczenie wydane przez doktora n. med P. B.. Z uwagi

na okoliczność, że tego dnia placówka pozwanego była już zamknięta, mąż powódki w dniu 23.06.2014r. dostarczył kierowany do dyrekcji pozwanego wniosek powódki o wycofanie wypowiedzenia wraz z uzasadnieniem i kserokopią zaświadczenia lekarskiego z uwagi na okoliczność ciąży powódki (w dniach od 19-23 czerwca placówka pozwanego była zamknięta z uwagi na przypadające w dniu 19.06.2014r. Boże Ciało). Powódka nie otrzymała żadnej odpowiedzi od pozwanego.

Na pierwszej rozprawie przed Sądem Rejonowym, a to w dniu 17.07.2014r. pełnomocnik powódki przedłożył Sądowi oryginał zaświadczenia lekarskiego z dnia 18.06.2014r. na okoliczność ciąży powódki, wskazując, że w zaistniałej sytuacji wręczona wypowiedzenie powódce jest bezskuteczne, bo powódka jest chronionym prawem pracownikiem. Pełnomocnik pozwanego potwierdził w obecności Sądu, że znana jest mu ta okoliczność, jednak zakwestionował prawdziwość ustaleń doktora nauk medycznych twierdząc, iż jest to ciążą wczesną (zgodnie z terminem podanym na zaświadczeniu lekarskim), a zatem lekarz wydający zaświadczenie powódce mógł się mylić.

Skutkiem powyższego, jeszcze tego samego dnia, będąc pod wpływem silnego stresu wywołanego rozprawą i słowami pełnomocnika pozwanego, powódka trafiła do Wojewódzkiego Szpitala (...) w R. na Oddział Ginekologiczno-Położniczy. U powódki zostało stwierdzone poronienie niekompletne.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu milczeniem potraktował zaistniałą sytuację oraz złożone do akt sprawy powołane powyżej dokumenty prywatne powódki, co z punktu widzenia ochrony interesu powódki jako pracownika będącego w okresie wypowiedzenia w ciąży ma istotne znaczenie. Sąd w całości pominął okoliczność ciąży powódki.

Jeżeli Sąd uznał, że sytuacja poronienia powódki w okresie wypowiedzenia niweczy pierwotną ochronę stosunku pracy powódki, to winien chociaż swoje stanowisko uzasadnić.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego w wyroku z 16.12.1999r. I PKN 468/99: ochrona trwałości stosunku pracy ze względu na ciążę (art.177 par.1 kp), obejmuje także sytuację, gdy ciąża zakończyła się poronieniem przed upływem okresu wypowiedzenia. Ciężar udowodnienia ciąży spoczywa na pracownicy. Powołując się na przedstawiane zarówno pozwanej jak i Sądowi (znajdujące się w aktach sprawy) ww dokumenty wskazujące na ciążę powódki, jak i na poronienie należy przyjąć, iż okoliczność ta została dostatecznie udowodniona przez powódkę i jest bezsporna w sprawie. Nie znajduje zatem żadnego uzasadnienia brak stanowiska Sądu odnośnie nierespektowania przez pozwanego dokumentu przedłożonego przez powódkę zgodnie z art.185 par.1 kp, jak i pominięcie dalszych konsekwencji z tego wynikających.

Wynikający z art.177 par.1 kp zakaz rozwiązywania umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży obowiązuje również w sytuacji , gdy zaszła ona w ciążę w okresie wypowiedzenia (por. wyrok SN z 02.06.1995r I PRN 23/95). Okoliczność, iż powódka w okresie wypowiedzenia była we wczesnej ciąży nie powinna mieć żadnego znaczenia dla postępowania. Ustawodawca określił stadium rozwoju ciąży jedynie przy rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony. Powódka wykazała stan faktyczny zaświadczeniem lekarskim: Dla ochrony przez wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę kobiety w okresie ciąży nie jest istotny termin wykazania powyższej okoliczności, lecz wyłącznie obiektywny stan rzeczy, istniejący w chwili wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Pracownicy podejmującej pracę w wyniku przywrócenia, jeżeli rozwiązano lub wypowiedziano umowę o pracę w okresie ciąży, przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy począwszy od chwili , w której zakład pracy został powiadomiony o ciąży, powodującej objęcie jej szczególną ochroną stosunku pracy (wyrok SN z 15.01.1988r I PRN 74/87).Gdyby zatem Sąd I instancji zważył na wszystkie dokumenty złożone do akt sprawy, w tym na orzecznictwo w powyższym zakresie, przyjąłby za podstawę wyrokowania zupełnie inne normy prawne przemawiające za uwzględnieniem powództwa.

Zakaz rozwiązywania umów o pracę obowiązuje również w sytuacji, gdy pracownica zaszła w ciążę w okresie wypowiedzenia, a po okresie wypowiedzenia przerwała ciążę. Kwestia natomiast powiadomienia zakładu pracy o ciąży już po rozwiązaniu umowy o pracę może mieć tylko znaczenie przy rozpoznawaniu roszczenia wnioskodawczyni o wynagrodzenie za czas, w którym nie pracowała, nie zawiadomiwszy zakładu pracy o ciąży (postanowienie SN z

13.09.1979r I PRN 84/79). Zakaz ten może zostać wyłączony jedynie w sytuacji przewidzianej w art.177 par.4 kp , a taka nie wystąpiła po stronie pozwanej.

Należy zwrócić także uwagę na inne orzeczenie Sądu Najwyższego potwierdzające respektowanie przez Sądy okoliczności ciąży pracownicy: Nauczycielka zatrudniona na podstawie mianowania podlega ochronie szczególnej przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy w okresie ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego (art.177 par.1 kpc w zw. z art.91 c ust.1 ustawy z 1982r. Karta Nauczyciela) - wyrok SN z 19.10.2010r. II PK 85/10.

Wyrażony w art.177 par.1 kp zakaz wypowiedzenia (i rozwiązania) przez pracodawcę umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego nie oznacza, że wypowiedzenie nie wywołuje skutku prawnego w postaci rozwiązania umowy o pracę. Jest to wypowiedzenie niezgodne z prawem, a skutki tego określone są w art.45 par.1 kp (wyrok SN 10.08.2010r., IPK 17/10). Powódka skutecznie zakwestionowała niezgodne z prawem wypowiedzenie jej umowy o pracę. Jednak Sąd winien wziąć pod uwagę na pierwszym posiedzeniu okoliczność, iż powódka przedstawiła dokument potwierdzający okoliczność, iż jest w ciąży. Całe postępowanie mogłoby zatem zostać zakończone już na pierwszym posiedzeniu w dniu 17.07.2014r.

Brak odniesienia Sądu do powyższego doprowadza do kolizji zapadłego rozstrzygnięcia z zasadami współzycia społecznego. Sąd Rejonowy nie powinien wspierać działań pozwanego sprzecznych nie tylko z prawem ale także z dobrymi obyczajami wypowiadając umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony pracownicy w ciąży. Wydanym wyrokiem i jego uzasadnieniem Sąd Rejonowy nie uwzględnił, że stosunek pracy powódki z woli ustawodawcy i zgodnie z akceptowanymi regułami moralnymi podlega szczególnej ochronie. Badana przez Sąd zasadność wypowiedzenia w toku całego postępowania pierwszo- instancyjnego z pominięciem najważniejszej okoliczności powoduje, że wydany wyrok jest wadliwy i nie czyni zadość prawu.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o oddalenie apelacji i o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany generalnie podniósł, że stanowisko powódki jest bezzasadne, bo:

- postawa powódki zarówno w roku poprzedzającym złożenie wypowiedzenia, jak też czynności jakie ona podjęła po dniu 20.03.14r. tj. po zawiadomieniu organizacji związkowej o woli rozwiązania umowy o pracę, skutkowałą ograniczeniem zaufania do osoby powódki,
- na rozprawie w dniu 17.07.14r. pełnomocnik pozwanego wnioskował o przebadanie powódki przez lekarza innego niż lekarz powódki i potwierdzenia stanu powódki,
- obecnie powódka oczekuje wyrokowania w oparciu wyłącznie o dokumenty prywatne, a nie o wyniki rzeczywistych badań powódki , które wykonane w tamtej dacie umożliwiałyby wiarygodne ustalenie faktów istotnych dla sprawy,
- pozwany nie podziela oceny Sądu I instancji co do motywacji powódki odnośnie konkretnych działań zmierzających do objęcia ochroną przed zwolnieniem, bo nie znajdują one potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz zeznaniach przesłuchanych w sprawie świadków których wiarygodności powódka w toku procesu nie podważyła,
- zgodnie z dyspozycją par.11 ust.2 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30.05.1996r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników... do celów przewidzianych w kp... zaświadczenia i świadectwa wydawane są przez lekarzy według wzoru Mz/L-1.,
- zaświadczenia wydanego w przypisanej formie powódka nie przedstawiła, co jeszcze bardziej uzasadniło wątpliwości co do jej twierdzeń i okoliczności jego sporządzenia,
- trudno przyjmować, skoro sporządzającym zaświadczenie był podmiot świadczący profesjonalne usługi medyczne, że nie posiadał on wiedzy w jakiej formie zaświadczenie winno zostać sporządzone i wydane pracownikowi,

- postępowanie powódki przed, jak też po wszczęciu procesu wskazuje na jej dużą wiedzę o przysługujących jej prawach, przepisach ustawy Karta Nauczyciela, kp, wiedzę o swoim stanie i obowiązujących przepisach, wiedzę, że w razie potwierdzenia informacji o ciąży, skutek w postaci rozwiązania umowy o pracę nie nastąpi,

- powódka nie miała obowiązku ani konieczności osobistego uczestniczenia w rozprawie, zwłaszcza, że reprezentował ją profesjonalny pełnomocnik,

- zarówno w sporządzonej przez lekarza informacji, jak też wypisie ze szpitala nie opisano terminu początkowego ciąży,

- z treści apelacji wynika, że powódka mogła zająć w ciążę dopiero w okresie wypowiedzenia, zarzutu tego nie formułowała w treści pozwu,

-zważywszy na przyjęty przez lekarza zwrot „ (...) pacjentka jest we wczesnej ciąży” i datę 18 czerwca 2014r. można przyjmować, że w dacie złożenia jej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę 31.03.14r. powódka nie była w ciąży i tym samym nie można przypisywać pracodawcy czy to złej woli, czy też celowego działania ukierunkowanego na naruszenie przepisów o ochronie kobiet w ciąży,

- w treści apelacji powódka przywołuje szereg orzeczeń Sądu Najwyższego, gdzie w żadnym przypadku ich treść nie odnosi do stanu faktycznego niniejszej sprawy: / Sąd Najwyższy w wyroku z 16.12.1999r. wskazał jedynie na pogląd sądu apelacyjnego, iż zgodnie z art.177 par.1 kp zasada ochrony kobiety w ciąży odnosi się zarówno do zakazu wypowiedzenia umowy o pracę, jak i rozwiązania stosunku pracy oraz obejmuje sytuację, gdy ciąża zakończyła się poronieniem przed upływem okresu wypowiedzenia. Z przedstawionego stanu faktycznego nie wynika jednak by pogląd ten podzielał, wyrok został uchylony i sprawa przekazana do ponownego rozpoznania w związku z uchybieniami dowodowymi sądów niższej instancji, orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 15.01.1988r. przywołane przez powódkę, wskazuje, że dla ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę kobiety w okresie ciąży nie jest istotny termin wykazania powyższej okoliczności, lecz wyłącznie obiektywny stan rzeczy istniejący w chwili wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę, a więc dotyczy stanu faktycznego, który nie miał miejsca w sprawie/,

- w ustalonym stanie faktycznym zarówno w dacie złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, jak też w dacie upływu okresu wypowiedzenia (31.08.2014r) powódka nie była w ciąży,

- przepis art.177 kp stanowi o realnej ochronie kobiety w ciąży, której to ochrony pozwany nie odmówił powódce, a jedynie oczekiwał wiarygodnego udokumentowania tej okoliczności, przyjęcie argumentacji powódki w chwili obecnej sprowadza się jedynie do ochrony jej stosunku pracy,

- powódka nadinterpretuje regulację art.8 kp, gdy w ocenie pozwanej to powódka po raz kolejny przedkłada swój osobisty interes ponad interes pracodawcy oraz pozostałych pracowników, że w dacie w jakiej przedłożyła pozwanemu informację od lekarza ginekologa pozwany nie miał możliwości jakiegokolwiek ruchu kadrowego i zapewnienie powódce zatrudnienia,

- powódka, która zachowując się w toku poprzednim (2013r.) i próbując w roku kolejnym (2014r.) w sposób sprzeczny z podstawowymi zasadami koleżeństwa, jak też z równym traktowaniem pracowników, w chwili obecnej wskazuje na niewłaściwą postawę pozwanego, w treści apelacji powołuje się na korzystanie z instytucji chroniących przed rozwiązaniem stosunku pracy zapominając, że sama swoim zachowaniem starała się eliminować możliwość stworzenia równych szans przy doborze pracowników do zwolnienia u pozwanego,

- prawo pracy co do zasady ma chronić pracowników przed nadużyciami ze strony pracodawcy, nie może służyć sytuacji odwrotnej, tj. tworzenia sytuacji, gdy wszyscy pracownicy nie będą traktowani w tożsamy sposób, a pracownik o dłuższym stażu pracy i licznych osiągnięciach znajdzie się w gorszej sytuacji niż pracownik, który w decydującym o dalszym zatrudnieniu przedziale czasu stara się o objęcie go, zgodnie z obowiązującymi przepisami, ochroną przed zwolnieniem,

- ocena postawy powódki w kontekście jej dotychczasowego postępowania odnośnie zgłoszenia pracodawcy informacji o ciąży oraz wątpliwości pracodawcy w tym zakresie i odroczenie sprawy na kolejny termin nie może stanowić o naruszeniu prawa do Sądu.

Rozpoznając apelację powódki Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacji powódki nie można odmówić słuszności.

Przy dokonanych prawidłowych ustaleniach stanu faktycznego sprawy dotyczących stosunku pracy pomiędzy stronami, faktycznego świadczenia pracy przez powódkę, przyczyn dokonanego powódce wypowiedzenia stosunku pracy Sąd I instancji pominął wskazywaną przez powódkę na rozprawie w dniu 17 lipca 2014r. okoliczność stanu ciąży powódki i powiadomienia o tym fakcie dyrektora pozwanego w dniu 23 czerwca 2014r. (k. 110-111 akt) oraz dalszą wskazywaną w dniu 31 lipca 2014r. okoliczność poronienia (k.114,111 akt). Sąd I instancji nie dokonał w zakresie tych okoliczności żadnych ustaleń, pominął te okoliczności przy ocenie prawnej ustalonego stanu faktycznego, przy ocenie prawidłowości dokonanego powódce wypowiedzenia stosunku pracy.

W trybie art.382 kpc Sąd Okręgowy uzupełnił postępowanie dowodowe w sprawie w zakresie j.w i ustalił, iż u powódki w dniu 18 czerwca 2014r. rozpoznany został stan wczesnej ciąży z terminem porodu na dzień 18 lutego 2015r., a w dniu 17 lipca 2014r. nastąpiło poronienie.

/ dowód: zaświadczenie dr n .med P. B. specjalisty ginekologa położnika z dnia

18 czerwca 2014r. k.109 akt, karta informacyjna leczenia szpitalnego w SP ZOZ(...)

w R. Oddziału położniczo-ginekologicznego k.115 akt/

Sąd dał wiarę powołanym powyżej dokumentom przy braku ich jednoznacznego kwestionowania przez stronę pozwaną, braku powoływania wniosków dowodowych w zakresie dotyczącym tychże dokumentów, wbrew odmiennym twierdzeniom odpowiedzi pozwanego na apelację powódki, braku dowodów na okoliczności przeciwnie.

Zgodnie z art. 177 par.1 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży pracownicy.

Uregulowanie to znajduje zastosowanie w niniejszej sprawie z mocy art.91 c ust.1 ustawy Karta Nauczyciela, który stanowi, iż w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy nie uregulowanych przepisami ustawy mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy.

W świetle ukształtowanego już orzecznictwa Sądu Najwyższego ochrona przewidziana uregulowaniem cytowanego przepisu art.177 par.1 k.p. obejmuje sytuacje zajścia w ciążę przed okresem wypowiedzenia, gdy po dokonaniu wypowiedzenia okazało się, że pracownica jest w ciąży, sytuacje zajścia w ciążę w okresie wypowiedzenia, jak również sytuacje, w których ciąża zakończyła się poronieniem przed upływem okresu wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy w pełni podziela taką interpretację wskazywanego uregulowania prawnego

W sprawie nie ulega wątpliwości, iż powódce dokonano wypowiedzenia stosunku pracy w dniu 31 marca 2014r. z określeniem rozpoczęcia biegu terminu wypowiedzenia na dzień 1 czerwca 2014r. i jego upływu na dzień 31 sierpnia 2014r.

Treść powołanego powyżej zaświadczenia lekarskiego pozwala na przyjęcie, że powódka była w ciąży już w dacie poprzedzającej rozpoczęcie biegu terminu wypowiedzenia.

Ta okoliczność czyni dokonane powódce wypowiedzenie stosunku pracy niezgodnym z uregulowaniem art.177 par.1 k.p. powołanym powyżej.

Bez znaczenia pozostaje późniejsze poronienie mimo, iż nastąpiło w okresie wypowiedzenia , przed upływem tego okresu , w powołanym rozumieniu ochrony przewidzianej w uregulowaniu art.177 par.1 kp.

Bez znaczenia pozostaje data dokonanego wypowiedzenia , gdy nastąpiło ono niewątpliwie z wyprzedzeniem , co wykazało postępowanie przed Sądem I instancji, zostało przyznane przez stronę pozwaną.

Bez znaczenia pozostają okoliczności jak wyżej dodatkowo , gdy powódka już w dniu 23 czerwca 2014r. powiadomiła dyrektora pozwanego o stanie ciąży, co nie było kwestionowane przez pozwanego i stąd nie wymagało przeprowadzenia jakiegokolwiek dowodu w tym zakresie.

Zgodnie z art.45 par.1 k.p. stosowanym również z mocy art.91 c ust.1 ustawy Karta Nauczyciela powołanego powyżej 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.

Zgodnie z art. 45 par.2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe, w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Zgodnie z art.45 par.3 k.p. przepisu par.2 nie stosuje się między innymi do pracowników o których mowa w art.177 k.p, chyba, że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art.41¹ k.p. , w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Uregulowanie art.41¹ par.1 k.p. stanowi, iż w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy nie stosuje się między innymi przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

W świetle literalnego brzmienia uregulowania art.45 par. 1 k.p. nie ulega wątpliwości , iż wypowiedzenie stosunku pracy dokonane powódce narusza omówiony powyżej przepis art. 177 par.1 k.p.

W takiej sytuacji uzasadnione jest roszczenie powódki, uzasadnione jest przywrócenie powódki do pracy w pozwanym na dotychczasowe warunki pracy i płacy wobec faktu, że stosunek pracy uległ już rozwiązaniu.

Literalne brzmienie uregulowań art.45 par.3 k.p. oraz art.41¹ k.p. wyklucza możliwość orzeczenia o odszkodowaniu przewidzianym w art. 45 par. 2 k.p.

W konsekwencji takiego stanowiska Sąd Okręgowy uwzględnił apelację powódki i z mocy art.386 par.1 kpc w zw. z art. 45 par.1 kp. zmienił zaskarżony wyrok w jego pkt.1 jak w pkt.1 wyroku w ten sposób, iż przywrócił powódkę do pracy w pozwanym na dotychczasowe warunki pracy i płacy oraz zmienił zaskarżony wyrok w jego pkt.2 jak w pkt.2 wyroku w ten sposób, iż zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z mocy par.11 ust.1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych ... / j. t Dz. U z 2013r,poz.490/, w pkt.3 wyroku orzekł o zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję przez pozwanego na rzecz powódki z mocy par.12 ust.1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. powołanego powyżej.

Sędzia Przewodniczący Sędzia

SSO Janina Kościelniak SSO Maria Konieczna SSO Iwona Nowak