

Sygn. akt IV P 300/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 marca 2014r.

Sąd Rejonowy w Kłodzku – Sąd Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Andrzej Józefowski

Ławnicy Monika Snopkowska, Józef Plichta

Protokolant Danuta Kosztowniak

po rozpoznaniu w dniu 14 marca 2014r. w Kłodzku

sprawy z powództwa A. D.

przeciwko(...) w M.

przywrócenie do pracy

I. zasądza od strony pozwanej (...) w M. na rzecz powoda A. D. kwotę 13.219,03 złotych (trzynaście tysięcy dwieście dziewiętnaście złotych 03/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie stosunku pracy,

II. oddala żądanie przywrócenia do pracy,

III. zasądza od strony pozwanej (...) w M. na rzecz powoda A. D. kwotę 180,00 złotych - tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 300/13

UZASADNIENIE

Powód A. D. domagał się uznania wypowiedzenia „umowy o pracę” dokonanego pismem z dnia 15 maja 2013 r. za bezskuteczne.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że wyrokiem z dnia 11 lutego 2013r. (sygn. akt. IV P 136/12) Sąd Rejonowy w Kłodzku przywrócił powoda do pracy u strony pozwanej na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego.

Orzeczeniem z dnia 13 maja 2013r. sygn. VII Pa 60/13 Sąd Okręgowy w Świdnicy wniesioną przez pozwanego pracodawcę apelację oddalił.

W dniu 14 maja 2013r. powód zgłosił gotowość podjęcia zatrudnienia, ale pracodawca do pracy go nie dopuścił i pismem z dnia 15 maja 2013r. wypowiedział powodowi ponownie „umowę o pracę” ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2013r.

W wypowiedzeniu pozwany wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy jest uzasadnione zmianami organizacyjnymi, które powodują zmniejszenie oddziałów w szkole do 18 oraz liczby grup wychowania fizycznego do 12, co daje możliwość zatrudnienia nauczycieli tego przedmiotu w wymiarze 2,6 etatu.

Powód zarzucił, że w piśmie wypowiedającym zawartą z nim „umowę o pracę” pozwany pracodawca wskazał, że liczba oddziałów w szkole zmniejszyła się do 18, nie podając jednak z jakiej ilości i w jakim okresie.

W uzasadnieniu wypowiedzenia z dnia 15 maja 2013r., pozwany powołując się na zmniejszenie ilości oddziałów nie wskazał o jaką ilość chodzi i nie wyjaśnił czy zmniejszenie wynika z porównania do stanu sprzed przejęcia szkoły w G. czy do stanu zaistniałego po połączeniu obu placówek.

Nadto pozwany stwierdził, że zmniejszyła się liczba grup wychowania fizycznego z 17 do 12 w roku szkolnym 2013/2014.

Zdaniem powoda, zgodnie z obowiązującymi przepisami grupa zajęć wychowania fizycznego może liczyć od 12 do 26 uczniów.

W ocenie powoda, pozwany celowo ustalił liczebność uczniów w grupach wychowania fizycznego w taki sposób, aby wykazać brak godzin pracy dla powoda oraz konieczność rozwiązania z nim „umowy o pracę”. Całkowicie pominął przy tym treść obowiązującego od dnia 01 września 2011r. rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2011r. w sprawie dopuszczalnych form realizacji obowiązkowych zajęć wychowania fizycznego (Dz. U. Nr 175 poz. 1042). Zgodnie z § 1 ust. 1 pkt. 1 i 2 tego rozporządzenia, obowiązkowe zajęcia wychowania fizycznego dla uczniów klas IV-VI szkół podstawowych, gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych są realizowane w formach: 1/zajęć klasowo-lekcyjnych, 2/ zajęć do wyboru przez uczniów.

W ocenie powoda, pozwany nie wdrożył przepisów w/w rozporządzenia, co skutkuje ograniczeniem ilości zajęć wychowania fizycznego, które mogą i powinny być realizowane w sposób dający możliwości zatrudnienia powoda w ramach pensum, uzupełnionych zajęciami wychowawczymi i opiekuńczymi.

Powód wskazał, że rzeczywistymi przyczynami wypowiedzenia zawartej z nim umowy o pracę jest negatywne nastawienie pozwanego do powoda datujące się od czasu jego powrotu z urlopu dla poratowania zdrowia- czyli od dnia 01 września 2011r. Od tej pory pozwany pracodawca podejmuje celowo czynności zmierzające do wyeliminowania powoda z grona nauczycieli (...) w M. oraz do wykazania, że rozwiązanie „umowy o pracę” z powodem następuje z przyczyn obiektywnych i od pozwanego niezależnych, co jest niezgodne ze stanem faktycznym.

Zdaniem powoda zmniejszenie ilości uczniów powinno spowodować ograniczenie zatrudnienia nauczycieli także innych przedmiotów, jednak pozwany wypowiedział umowę o pracę wyłącznie powodowi.

Strona pozwana (...) w M. wniosła o oddalenie powództwa zarzucając, że z powodu zmian organizacyjnych szkoły nie ma możliwości zatrudnienia powoda na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego. Strona pozwana nie ma możliwości zapewnienia powodowi godzin zgodnie z jego uprawnieniami. Dlatego też powód otrzymał kolejne wypowiedzenie umowy o pracę.

W pozwanej szkole zajęcia realizowane są zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w tym z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z 09 sierpnia 2011 r. w sprawie dopuszczalnych form realizacji obowiązkowych zajęć wychowania fizycznego (Dz. U. nr 175, poz. 1042). Wdrożenie powołanego

rozporządzenia nie skutkuje jednak zwiększeniem ilości godzin wychowania fizycznego.

Pozwany realizuje 385 godzin w cyklu trzyletnim, co w przeliczeniu daje 4 godziny tygodniowo, które realizowane są w formie jednej godziny do wyboru i trzech godzin w systemie klasowo-lekcyjnym. Rozporządzenie nie powoduje zwiększenia ilości godzin, a jedynie dopuszcza różne formy realizacji obowiązkowych zajęć wychowania fizycznego.

Strona pozwana wskazała ponadto, że na skutek braku zapewnienia godzin z nauczycielem polonistą nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę z tym nauczycielem, a nauczyciel germanista jest na urlopie bezpłatnym. Wobec braku

ilości godzin dwóch nauczycieli wychowania fizycznego uzupełnia etaty. Nauczyciele innych przedmiotów także uzupełniają godziny do pensum, są to nauczyciele geografii i biologii.

Wyrokiem z dnia 2 sierpnia 2013r. Sąd Rejonowy w Kłodzku Wydział IV- Sąd Pracy uznał za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pozwaną (...) w M. w dniu 15 maja 2013r. powodowi A. D..

Wyrokiem Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy z dnia 28 października 2013 r. uchylono powyższy wyrok Sądu Rejonowego w Kłodzku z dnia 2 sierpnia 2013 r. i przekazano sprawę do ponownego rozstrzygnięcia sądowi pierwszej instancji, polecając przeprowadzenie zawnioskowanego przez strony postępowania dowodowego.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy powód wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, tj. 4 406,34zł, pod warunkiem podjęcia przez powoda pracy po przywróceniu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód A. D. był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego. Powód jest nauczycielem dyplomowanym , a podstawą jego zatrudnienia jest mianowanie .

(dowód : zeznania stron)

W pozwanej szkole wskutek zmniejszenia ilości uczniów i zmian organizacyjnych doszło do zmniejszenia liczby oddziałów z 21 oddziałów do 18 oddziałów.

W roku 2011/2012 strona pozwana prowadziła 21 oddziałów szkolnych , w roku 2012/2013 tylko 19. W roku 2013/2014 szkolnym pozostało 18 oddziałów (18 + jeden oddział przedszkolny) . Przyłączenie szkoły w G. nie spowodowało zwiększenia liczby oddziałów.

Nastąpiło zmniejszenie liczby oddziałów z zajęciami wychowania fizycznego od roku 2011/2012 z grup 17 do grup 13, a obecnie do grup 12 , co daje możliwości zatrudnienia nauczycieli wychowania fizycznego na 2, 6 etatu, czyli niepełne zatrudnienie dla trzech nauczycieli wychowania fizycznego.

(dowód : zeznania świadka T. G., zeznania strony pozwanej)

U strony pozwanej zatrudnionych jest 3 nauczycieli wychowania fizycznego, powód legitymuje się dłuższym stażem pracy niż jeden pozostawiony w zatrudnieniu nauczyciel wychowania fizycznego S. M..

(dowód : zeznania świadka T. G., zeznania stron)

O wyborze powoda jako nauczyciela wychowania fizycznego typowanego do rozwiązania stosunku pracy zdecydowały takie kryteria jak; staż pracy, wykształcenie i dokończenie zawodowe, osiągnięcia zawodowe, stosunek do obowiązków szkolnych, wykonywanie poleceń, przygotowanie się do pracy.

Jak wskazano, jeden nauczyciel wychowania fizycznego zatrudniony u strony pozwanej – S. M. – ma krótszy staż pracy od powoda, ale podyplomowo ma ukończoną gimnastykę korekcyjną i rehabilitacyjną; posiada dyplom z zakresu fizjoterapii i jest pracownikiem bardziej przydatnym dla szkoły, która posiada pracownię rehabilitacyjną .

Wszyscy nauczyciele wychowania fizycznego mają wykształcenie wyższe magisterskie z przygotowaniem pedagogicznym, ale inne formy dokończenia przemawiają na korzyść pozostałych poza powodem nauczycieli , jak uprawnienia do prowadzenia rehabilitacji, czy gimnastyki korekcyjnej.

Powód nieprawidłowo prowadził dokumentację nauczania, nie brał czynnego udziału w pracy zespołu wychowawczego. Powód często nie przygotowywał się do zajęć, przychodził na zajęcia nieprzygotowany bez odpowiedniego stroju.

Powód otrzymał naganę za nieprzygotowanie do zajęć i odmowę wykonania polecenia służbowego. Ocena pracy powoda była najniższa spośród nauczycieli wychowania fizycznego.

(dowód : zeznania świadka T. G. , zeznania strony pozwanej, dyplom S. M. k 115 , arkusze organizacji szkoły i aneksy do nich k 126 - 133,135 - 136, dzienniki zajęć k 137- 142)

W chwili wręczania wypowiedzenia powodowi stosunku pracy arkusz organizacyjny na kolejny rok szkolny nie był zatwierdzony.

(dowód : arkusz organizacyjny k - 131)

Prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Kłodzku z dnia 11 lutego 2013 r. przywrócono powoda do pracy u strony pozwanej w (...) w M. na poprzednich warunkach.

(dowód : powołany wyrok Sądu Pracy w K. z dnia 11 02 2013 r. w sprawie o sygn. IV P 136/12)

W dniu 15 maja 2013 r. powód otrzymał pisemne oświadczenie strony pozwanej o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem na podstawie art. 20 ust 1 pkt 2 Karty Nauczyciela (Dz. U. z 2006r. nr 97, poz.674 ze zm.) z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31.08.2013r.

W treści pisma wskazano, że rozwiązanie stosunku pracy następuje z powodu zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole do 18 i zmniejszenia liczby grup wychowania fizycznego do 12, co zapewnia zatrudnienie w wysokości 2,6 etatu. W związku z reorganizacją szkoły, niż demograficzny, zmniejszającą się liczbą oddziałów, a tym samym malejącą liczbą grup wychowania fizycznego z 17 w 2010/11 do 12 w 2013/14 oraz planem organizacyjnym szkoły nie ma możliwości zapewnienia powodowi pracy na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego. Obecna liczba grup z wychowania fizycznego zapewnia zatrudnienie dla 2,8 etatu, a w następnych latach będzie ulegała zmniejszeniu do 2,6 etatu.

(dowód : pismo o wypowiedzeniu stosunku pracy k 7)

Powód osiągnął średnie wynagrodzenie za trzy miesiące pracy w wysokości 13 219,03 zł brutto .

(dowód : zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia k 57)

Sąd zważył :

Zgodnie z treścią art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U.2014.191 j.t.) 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.

Sąd Najwyższy niejednokrotnie wskazał, iż przy podejmowaniu decyzji o wyborze nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny pracodawca może się kierować własnymi, uzasadnionymi potrzebami.

W wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 652/98, OSNP 2000, nr 11, poz. 426, Sąd Najwyższy podkreślił, że "wybór nauczyciela do przeniesienia w stan spoczynku w razie spełnienia przesłanek z art. 20 ust. 1 [...] Karty Nauczyciela [...] może być zakwestionowany przez sąd pracy w przypadku oceny, iż był on dowolny lub dyskryminujący".

W myśl wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 399/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 541, "w razie zmian organizacyjnych w szkole w rozumieniu art. 20 ust. 1 [...] Karty Nauczyciela [...] przyjęte przez pracodawcę

kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy podlegają kontroli sądowej, w celu dokonania oceny tego, czy rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem było uzasadnione".

Podobnie w wyroku z dnia 7 września 1994 r., I PRN 56/94, OSNP 1995, nr 1, poz. 5, Sąd Najwyższy stwierdził, że "w razie konieczności rozwiązania stosunku pracy z jednym spośród kilku nauczycieli ocenie sądu podlegają również kryteria wyboru osoby, która została zwolniona".

"Na podstawie art. 20 ust. 1 [...] Karty Nauczyciela [...] dyrektor szkoły może rozwiązać z nauczycielem stosunek pracy, gdy nie jest możliwe dalsze zatrudnienie wszystkich nauczycieli danej specjalności" (wyrok SN z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 70/96, OSNP 1997, nr 19, poz. 374).

Stosownie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 156/99, OSNP 2000, nr 19, poz. 714, "w ocenie prawidłowego zastosowania kryteriów wyboru nauczyciela do zwolnienia lub przeniesienia w stan nieczynny [...] decydujący jest moment dokonania tych czynności.

"Nie narusza zasady równego traktowania pracownika (art. 11² k.p.) ani zasady niedyskryminacji (art. 11³ k.p.) przeniesienie w stan nieczynny nauczyciela legitymującego się kwalifikacjami zawodowymi równymi z innymi nauczycielami, lecz którego praca jest najniżej oceniana przez przełożonych oraz uczniów i ich rodziców, a jego sytuacja osobista nie jest gorsza niż pozostałych pracowników [...]" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 420/98, OSNP 1999, nr 24, poz. 784).

W wyroku z dnia 14 grudnia 2000 r., I PKN 138/00, Sąd Najwyższy stwierdził, że "w wyborze nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny [...] pracodawca powinien uwzględnić także podstawę nawiązania stosunku pracy (mianowanie, umowa o pracę)".

Z kolei w wyroku z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 771/00, LEX nr 52962, OSNP-wkł. 2002, nr 10, poz. 4 Sąd Najwyższy uznał, iż "porównanie kwalifikacji zawodowych, jako kryterium wyboru nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny [...] wymaga uwzględnienia nie tylko formalnego poziomu wykształcenia, ale także praktyki w nauczaniu przedmiotu. W ocenie zasadności wyboru nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny należy brać pod uwagę w pierwszej kolejności okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela przedmiotu, którego liczba godzin nauczania ulega zmniejszeniu, nie zaś ogólny czas wykonywania zawodu".

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 549/00, OSNP 2003, nr 11, poz. 271, "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".

Z kolei w wyroku z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 492/00, OSNP 2003, nr 5, poz. 123, Sąd Najwyższy uznał, że "przy ocenie, czy zmiany organizacyjne w rozumieniu art. 20 ust. 1 [...] Karty Nauczyciela [...] uzasadniają przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny należy uwzględnić wszystkie posiadane przez niego kwalifikacje nauczycielskie, a nie tylko kwalifikacje odnoszące się do przedmiotów, których nauczał przed przeniesieniem w stan nieczynny".

W innym wyroku, z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 318/00, OSNP 2003, nr 2, poz. 31, Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, iż "możliwość dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć [...] należy odnosić do tych wszystkich nauczycieli, którzy mają wymagane kwalifikacje do nauczania po dokonaniu w szkole zmian organizacyjnych, niezależnie od tego, jakich przedmiotów i w jakich klasach (oddziałach) dotychczas nauczali".

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 1997 r.

(I PKN 70/96 - OSNP 1997/19/37) wyjaśniono, że „ Na podstawie art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 15, poz. 19 ze zm.) dyrektor szkoły może rozwiązać z nauczycielem stosunek pracy, gdy nie jest możliwe dalsze zatrudnienie wszystkich nauczycieli danej specjalności.

Istotne jest, że wobec zaistniałych zmian dalsze zatrudnienie takiej liczby nauczycieli nie jest możliwe”.

W wyniku przeprowadzonego w przedmiotowej sprawie postępowania dowodowego ustalono, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem było zgodne z powołanym art. 20 Karty Nauczyciela i wynikało ze zmian organizacyjnych pozwanej szkoły, które doprowadziły do zmniejszenia ogólnej liczby oddziałów w szkole, w tym grup wychowania fizycznego do 12 , co umożliwiało dalsze zatrudnianie nauczycieli wychowania fizycznego w roku szkolnym 2013/14 w maksymalnej wysokości 2,6 etatu.

Tak wskazana, jak w piśmie o wypowiedzeniu stosunku pracy z powodem, przyczyna zwolnienia powoda odpowiada dyspozycji art. 20 Karty Nauczyciela i jest w pełni zgodna rzeczywistością, nie nosząc cechy pozorności.

Wbrew twierdzeniom powoda połączenie placówki w G. ze stroną pozwaną nie doprowadziło do zwiększenia liczby oddziałów, lecz mimo tego liczba oddziałów uległa zmniejszeniu i ulegała zmniejszeniu od ostatnich 3 lat z 21 oddziałów do 18 oddziałów. Zmniejszenie liczby oddziałów jest konsekwencją mniejszej ilości uczniów oraz przyjętej przez dyrekcję szkoły liczebności każdego z oddziałów.

Sąd nie jest uprawniony do ingerowania w strukturę organizacyjną szkoły i nie może – jak życzyłby sobie pełnomocnik powoda – zmniejszać liczby uczniów w oddziałach z grup po 25 uczniów do 12 lub 13 w oddziale. Wewnętrzna organizacja pracy szkoły jest kompetencją dyrekcji szkoły uzgadnianą z organem prowadzącym, natomiast Sąd nie ma uprawnień do określania liczebności klas i form prowadzenia zajęć wychowania fizycznego. Argumentacja strony pozwanej, że liczebność oddziałów przekłada się na ich liczbę - a to z kolei powoduje zmniejszenie wydatków na funkcjonowanie szkoły - jest w pełni zasadna i zasługuje na akceptację.

Strona pozwana wykazała, że rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2011r. w sprawie dopuszczalnych form realizacji obowiązkowych zajęć wychowania fizycznego (Dz. U. Nr 175 poz. 1042) jest przez stroną pozwaną w pełni stosowane.

Za chybioną należy uznać ocenę przedstawioną przez powoda, że z treści powołanego rozporządzenia MEN wynika obowiązek zwiększenia ilości godzin wychowania fizycznego. Świadek T. G. w przekonujący sposób wyjaśnił w swoich zeznaniach, że powołane przepisy rozporządzenia MEN pozwalają nawet na zmniejszenie liczby zajęć wychowania fizycznego, a nie ich zwiększenie. Wynika to stąd, że rozporządzenie to wprowadza elastyczne formy realizowania zajęć wychowania fizycznego, w tym np. pozaklasowe godziny zajęć z tańca lub szachów, co pozwala pozostawić mniejszą ilość tradycyjnych zajęć z wychowania fizycznego, zwiększając ilość zajęć fakultatywnych.

W tej sytuacji Sąd uznał, że zaistniała rzeczywista przesłanka do wypowiedzenia stosunku pracy z powodem wynikająca ze zmniejszenia liczby oddziałów.

Osobną kwestią jest wybór powoda jako osoby, z którą dochodzi do rozwiązania stosunku pracy w sytuacji niemożności zapewnienia wszystkim nauczycielom zatrudnienia w pełnym wymiarze etatu.

W treści pisma o wypowiedzeniu stosunku pracy nie zostały zawarte jakiegokolwiek okoliczności, które pozwalałyby na ustalenie, z jakich przyczyn wypowiedzenie stosunku pracy dotyczy powoda, a nie innych nauczycieli.

Strona pozwana wskazała – co potwierdził świadek T. G. w swoich zeznaniach – że zatrudniała czterech nauczycieli wychowania fizycznego łącznie z powodem, a obecnie zapotrzebowanie szkoły na zatrudnienie nauczycieli w-f wynosi 2,6 etatu – co nie zapewnia pełnego pensum dla trzech pozostałych nauczycieli wychowania fizycznego.

Strona pozwana podała przyczyny, dla których wytypowano do zwolnienia z pracy powoda, a nie innych nauczycieli wychowania fizycznego.

Wskazanie tych przyczyn nastąpiło jednak w trakcie procesu sądowego. Zarówno świadek T. G., jak i dyrektor K. B. zgodnie wyjaśnili, że decydujące znaczenie przy wyborze powoda do rozwiązania stosunku pracy miał jego stosunek do obowiązków szkolnych, małe zaangażowanie do wykonywania pracy, zaniedbania w zakresie przygotowywania się do zajęć, demonstracyjne nie świadczenie pracy w odpowiednim stroju, zaniedbania w zakresie wypełniania dokumentacji, nie uczestniczenie w różnego rodzaju zajęciach obowiązkowych dla nauczycieli. Ostatecznie powodowi wystawiono najniższą ocenę ze wszystkich nauczycieli wychowania fizycznego.

W tej sytuacji stwierdzenie, że wyłącznie dłuższy staż pracy od nauczyciela wychowania fizycznego S. M. ma podważać wybór powoda do rozwiązania stosunku pracy jest nieuzasadnione, gdy zważy się, że S. M. jest pracownikiem, który ukończył przydatne dla szkoły specjalizacje co do gimnastyki korekcyjnej i rehabilitacyjnej.

Świadek T. G. zeznał – „ Mieliśmy zatrudnionych 4 nauczycieli wf; na przestrzeni ostatnich lat sukcesywnie zmniejszało się u nas zapotrzebowanie na nauczyciela wf. Z ponad 3 etatów obecnie potrzebujemy 2,68 (niecałe 3 etaty) i z kryteriów ogólnie przyjętych (mamy takie kryteria stworzone na podstawie ogólnie przyjętych, w całym kraju) i według nich został zwolniony powód. Braliśmy pod uwagę staż pracy, wykształcenie i doksztalcenie zawodowe, osiągnięcia, stosunek do obowiązków szkolnych, wykonywanie poleceń, przygotowanie się do pracy i czynniki moralne. Jest jeden nauczyciel – S. M. – który ma krótszy staż pracy od powoda, ale podyplomowo ma ukończoną gimnastykę korekcyjną i rehabilitacyjną; jest pracownikiem nam bardziej przydatnym albowiem posiadamy w szkole pracownię rehabilitacyjną, więc chcemy ją wykorzystywać i pan M. ma ku temu wszelkie uprawnienia. Wszyscy nauczyciele mają wykształcenie wyższe magisterskie z przygotowaniem pedagogicznym, ale inne formy doksztalcenia przemawiają na korzyść pozostałych, np. ta rehabilitacja, czy gimnastyka korekcyjna. W głównej mierze przyczyną zwolnienia powoda jest stosunek do obowiązków szkolnych; mam na myśli nieprzychodzenie powoda w odpowiednim stroju do pracy, nieuczęszczanie na różnego rodzaju obowiązkowe zajęcia dla nauczycieli (typu zakończenie roku szkolnego, albo rady pedagogiczne, czy inne uroczystości), ponadto w lekceważący sposób tłumaczenie się powoda z przyczyn nieobecności, a właściwie nietłumaczenie się z nich. Ponadto częsty, lekceważący i arogancki stosunek powoda do kolegów i koleżanek z pracy. Ocena pracy powoda jest najniższa spośród nauczycieli, takie oceny były dokonywane i rzeczywiście jest ona najniższa. Niemożliwe jest, by powód uzupełniał swoje godziny godzinami z innych przedmiotów, gdyż ma wykształcenie tylko z zakresu wf, natomiast w świetlicy nie ma etatu, a wiąże się to z zatrudnieniem innych pracowników w świetlicy. Świetlicą uzupełniają swoje etaty inni nauczyciele, a powód kiedyś taką formę uzupełnienia etatu negował. W tej chwili trudno mi określić, czy w chwili wręczania wypowiedzenia powodowi stosunku pracy arkusz organizacyjny na kolejny rok szkolny był zatwierdzony – patrz zeznania świadka T. G. k 144- 145 akt sprawy”.

Z kolei Dyrektor K. B. wiarygodnie zeznał – „Nastąpiła potrzeba zredukowania jednego etatu nauczyciela wf. Wybrano powoda. Zwolniłem najslabszego nauczyciela z grupy, która była (w grupie nauczycieli wf). Kierowałem się zaangażowaniem w pracę. Mogę przytoczyć przykład: powód nieprawidłowo prowadził dokumentację nauczania, co jest potwierdzone wezwaniami w aktach osobowych powoda, powód nie brał czynnego udziału w pracy zespołu (np. zespołu wychowawczego). Postawa powoda spowodowała potrzebę odebrania mu wychowawstwa, bo powiedział że w zespole nie będzie uczestniczył. Powód nagminnie nie przygotowywał się do zajęć, wg zespołu bhp powód przychodził na zajęcia nieprzygotowany (w sensie odpowiedniego stroju, który powinien mieć). Podczas jednej z hospitacji stwierdzono, że powód nie miał odpowiedniego stroju, ponadto siedział na środku Sali” - patrz zeznania dyrektora R. B. k 146 -147 .

Podkreślenia wymaga fakt, że pozostali w zatrudnieniu nauczyciele wychowania fizycznego muszą uzupełniać pensum poprzez gimnastykę korekcyjną.

Nie polega na prawdzie zarzut powoda, że zmniejszenie liczby oddziałów nie spowodował ograniczenia zatrudnienia nauczycieli innych przedmiotów. Doszło do ograniczenia zatrudnienia z nauczycielami jęz. polskiego, jęz. niemieckiego, geografii i biologii.

Należy przypomnieć, że nie istnieje zasada, która nakazuje pracodawcy - przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę - zaproponować pracownikowi zatrudnienie na innym stanowisku pracy. Strona pozwana nie miała obowiązku poszukiwania zatrudnienia powoda w innym charakterze jako nauczyciela innej specjalności.

Nie ma większego znaczenia okoliczność, że w chwili dokonania wypowiedzenia stosunku pracy arkusze organizacyjny szkoły nie był formalnie zatwierdzony przez organ prowadzący. Zatwierdzenie przez organ prowadzący nastąpiło bowiem dopiero 22 05 2013 r., a wypowiedzenie wręczono powodowi 15 maja 2013 r.

Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę spowodowane zmianami organizacyjnymi, ograniczeniem zatrudnienia, likwidacją stanowiska pracy itp. nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego ich przeprowadzenia. Dlatego istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, jeżeli w okresie wypowiedzenia lub w późniejszym, nieodległym czasie stanowisko to zostaje faktycznie zlikwidowane w związku z tymi zmianami (wyrok SN z dnia 13 października 1999 r., I PKN 290/99, OSNAPiUS 2001, nr 4, poz. 110).

Złożenie pracownikowi wypowiedzenia z powodu likwidacji stanowiska pracy przed dniem tej likwidacji jest dopuszczalne. Nie jest zasadne wymaganie od pracodawcy, aby musiał z jego złożeniem oczekiwać do dnia faktycznej likwidacji. Oznaczałoby to bowiem, że po dniu likwidacji jest on nadal zobowiązany do zatrudniania pracownika, dla którego nie ma stanowiska pracy przez cały okres wypowiedzenia. Taki pogląd nadmiernie narusza interes pracodawcy polegający na właściwej organizacji pracy i związanego z tym racjonalnego korzystania z pracy osób zatrudnionych. Z drugiej strony ochrona interesów pracownika wymaga, aby - rozsądnie oceniając - zamierzona likwidacja stanowiska pracy była pewna, a okres wypowiedzenia kończył się nie wcześniej niż z dniem likwidacji zajmowanego przez niego stanowiska.

Podniesione wyżej okoliczności przemawiają za uznaniem wypowiedzenia stosunku pracy z powodem jako uzasadnionego i zgodnego z art. 20 Karty Nauczyciela. Strona pozwana z uwagi na ustawową konieczność zachowania okresu wypowiedzenia musiała dokonać wypowiedzenia stosunku pracy z powodem do końca maja.

Nie może jednak ująć uwadze, że strona pozwana dopuściła się uchybień co do formy i treści oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy z powodem. Uchybienie dotyczy prawidłowego wskazania przyczyny wypowiedzenia zgodnie z art. 30 § 4 k.p.

Zgodnie z tym przepisem w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Powołany przepis znajduje zastosowanie do wypowiedzenia stosunku pracy z powodem na mocy art. 91 c Karty Nauczyciela. Dotyczy to także wymogów stawianych co do właściwego wskazania przyczyny wypowiedzenia.

Nieuzasadnione lub sprzeczne z prawem rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym uprawnia go do dochodzenia na podstawie przepisów kodeksu pracy takich świadczeń, jakie przysługują osobie zatrudnionej na podstawie umowy o pracę.

Co do zasady możliwe jest nadto zastosowanie w sprawie dotyczącej przywrócenia do pracy nauczyciela mianowanego zwolnionego na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN art. 45 § 2 k.p. - art. 91c ust. 1 KN i art. 5 k.p. (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 2003 r., I PK 91/02, Pr. Pracy 2003/12/35 i podobnie z 1 lutego 2000 r., I PKN 496/98, OSNP 2001 nr 12, poz. 410).

Jak wskazał Sąd Najwyższy z dnia 15 listopada 2006 r.

(I PK 112/06) – „ Art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy.

Podobnie w wyroku z dnia 24 października 2007 r.

(I PK 116/07 - LEX nr 465925) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że- „ Brak precyzyjnego, zrozumiałego i odpowiadającego prawu (art. 30 § 4 k.p.) wskazania pracownikowi (powodowi) przyczyny wypowiedzenia ("zmiany w organizacji pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy"), stanowi konstrukcyjną wadę wypowiedzenia umowy o pracę i prowadzi do usprawiedliwionego wniosku, że tak dokonane wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p.). W takiej sytuacji nie ma potrzeby ani konieczności badania, jakie ewentualnie inne okoliczności, w tym później nazwane (dookreślone) przez pracodawcę (likwidacja stanowiska pracy i brak możliwości dalszego zatrudnienia powoda), mogły uzasadniać wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę” .

Z kolei w wyroku z dnia 9 marca 2010 r. (I PK 175/09 - LEX nr 585689) Sąd Najwyższy wskazał, że – „ 1. Art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy.

2. Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę” .

W wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r. (I PK 86/08 - LEX nr 497682) Sąd Najwyższy zaprezentował pogląd, że – „

1. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę - "zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne" jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa, bo takie ułomne sformułowanie wymusza na skarżącym pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.

2. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia **nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy**, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia” .

Ostatecznie w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r. (I PK 172/12 - LEX nr 1312564) Sąd Najwyższy wyraził pogląd podzielany przez Sąd rozpoznający przedmiotową sprawę, że „ 1. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy.

2. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, **powinien wskazywać przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy**”.

W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy podał, iż w judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Wymaganie konkretności może być spełnione poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakiegokolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika (działania lub zaniechania) przyczyna ta jest odnoszona.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego jest ugruntowany pogląd, według którego wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. (por. wyrok z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 Nr 4, poz. 77 oraz wyrok z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 Nr 18, poz. 542). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika.

Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNP 1998 Nr 14, poz. 427). Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Przyjmuje się bowiem wprawdzie, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru

pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Należy bowiem zauważyć, że sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne "dostosowywanie" tych kryteriów do okoliczności danej sprawy.

W przedmiotowej sprawie strona pozwana podała w treści wypowiedzenia stosunku pracy z powodem tylko, że rozwiązanie stosunku pracy następuje z powodu zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole do 18 i zmniejszenia liczby grup wychowania fizycznego do 12, co zapewnia zatrudnienie w wysokości 2,6 etatu. W związku z reorganizacją szkoły, niż demograficzny, zmniejszającą się liczbą oddziałów, a tym samym malejącą liczbą grup wychowania fizycznego z 17 w 2010/11 do 12 w 2013/14 oraz planem organizacyjnym szkoły nie ma możliwości zapewnienia powodowi pracy na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego. Obecna liczba grup z wychowania fizycznego zapewnia zatrudnienie dla 2,8 etatu, a w następnych latach będzie ulegała zmniejszeniu do 2,6 etatu.

Nie wskazano jednakże jakiegokolwiek kryterium doboru do rozwiązania stosunku pracy właśnie powoda. Brak nawiązania do kryteriów wyboru pracownika do rozwiązania stosunku pracy jest brakiem pozwalającym uznać, że wypowiedzenie stosunku pracy z powodem narusza wymagania odnośnie formy wypowiedzenia w zakresie prawidłowego opisu przyczyny wypowiedzenia poprzez nawiązanie do przyjętych kryteriów doboru jednego z wielu pracowników do zwolnienia.

Nie zmienia to jednak wyżej wyrażonej oceny co do zasadności rozwiązania z powodem stosunku pracy także w zakresie kryteriów doboru do zwolnienia przedstawionych jednak dopiero w trakcie procesu sądowego.

Mimo trafnie kwestionowanych przez powoda uchybień co do formy wypowiedzenia w zakresie właściwego wskazania przyczyny wypowiedzenia nadal należy mieć na uwadze, że strona pozwana nie ma obiektywnej możliwości zatrudniania tak dużej liczby nauczycieli wychowania fizycznego, a zmniejszenie liczby zajęć z tego przedmiotu bezpośrednio wymusza zmniejszenie rozmiaru zatrudnienia nauczycieli w szkole.

Skoro art. 91 c Karty Nauczyciela dopuszcza zastosowanie art. 45 § 2 k.p. – wyroki Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 2003 r., I PK 91/02, Pr. Pracy 2003/12/35 i podobnie z 1 lutego 2000 r., I PKN 496/98, OSNP 2001 nr 12, poz. 410), to w tej sytuacji uznano przywrócenie powoda do pracy jako niemożliwe i na podstawie art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 91c Karty Nauczyciela, oddalając roszczenie powoda o przywrócenie do pracy, zasądzono na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia – na podstawie art. 47¹ k.p.

W odniesieniu do wypowiedzenia 3-miesięcznego wysokość odszkodowania jest sztywno ustalona (wynagrodzenie za okres do 3 miesięcy, nie niższe niż za okres wypowiedzenia).

Zeznania świadka T. G. należało ocenić jako wiarygodne skoro znalazły potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

O odsetkach orzeczono 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 91c Karty Nauczyciela.

Na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 11 pkt 1 ppkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1249 ze zm.) rozstrzygnięto o kosztach procesu.

Stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu

nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia.

Znaczny nakład pracy pełnomocnika powoda oraz prowadzenie sprawy przez dwie instancje uzasadnia zasądzenie podwyższonych kosztów zastępstwa procesowego.

Biorąc pod uwagę powyższe przesłanki orzeczono jak w sentencji.