

Sygn. akt X P 1115/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 czerwca 2016 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy: L. Z.; A. W.

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 15 czerwca 2016 r. we Wrocławiu

przy udziale -

sprawy z powództwa: E. K.

przeciwko: P. G.w P.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

dopuszczenie do pracy

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powódki E. K. na rzecz strony pozwanej P. G.w P. kwotę 1.427 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kwotę 1.410 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

III. pozostałe koszty postępowania zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z 17 października 2014 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko stronie pozwanej, P. G. w P., powódka E. K. wniosła o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, ustalonych w umowie o pracę z 1 września 2012 r. oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu żądań powódka podniosła, że jest nauczycielem mianowanym. W 1981 r. została zatrudniona w Szkole Podstawowej w P. jako nauczyciel WF na cały etat. W 1999 r. przy szkole powstało Gimnazjum i od tej pory uzupełniała etat w Gimnazjum. Zawsze zawierała dwie umowy, jedna dotyczyła zatrudnienia w podstawówce, druga w Gimnazjum. 1 września 2012 r. zawarła umowę o pracę na czas określony do 31 sierpnia 2014 r. Żadne okoliczności nie wskazywały jednak, że może ona rzeczywiście zakończyć się z czasem, na który została zawarta. Powódka podkreśliła, że nie była to umowa na zastępstwo, a termin jej obowiązywania nie wynikał z potrzeb organizacyjnych szkoły, gdyż w tym samym czasie zatrudniono na takim samym stanowisku innego pracownika.

W związku z powyższym, traktując umowę o pracę z 1 września 2011 r. jako zawartą na czas nieokreślony, zgodnie z harmonogramem zgłaszała się do pracy 1 września kolejnego roku. Jednak 1 września 2014 r. nie otrzymała umowy, a 3 września 2014 r. poinformowano ją, że umowa przestała obowiązywać oraz wręczono jej świadectwo pracy (k. 3 – 5).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana P. G. w P. wniosła o oddalenie powództwa w całości, natomiast w przypadku jego uwzględnienia w miejsce przywrócenia do pracy zasądzenia odszkodowania oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, że za zgodą i wiedzą powódki były z nią zawierane umowy o pracę na czas określony, w związku z koniecznością zapewnienia niepełnego etatu. Organizacja nauczania w Gimnazjum nie pozwala określić w jakim stopniu będzie istniała konieczność świadczenia przez powódkę stosunku pracy. Ilość godzin WF ulegała zmianie, zależnie od ilości oddziałów.

Powódka jako pracownik szkoły podstawowej, znajdującej się w tej samej lokalizacji co Gimnazjum, mogła również świadczyć stosunek pracy w wymiarze 12 godz. tygodniowo w Gimnazjum. W związku z koniecznością obsadzenia niepełnego etatu, szkoła nie zdecydowała się w 2011 r. na zawarcie umowy z nowym pracownikiem. Zawarcie umowy terminowej uzasadnione było niemożliwością zapewnienia pracy w pełnym etacie i planowanym poszukiwaniem nowego pracownika. Powódka jednak jednoznacznie oświadczyła, że nie chce podpisać umowy na cały etat. W związku z powyższym zapadła decyzja o zatrudnieniu nowego pracownika od 1 września 2014 r., który pracuje na pełnym etacie i pełni funkcję wychowawcy. W obecnej chwili nie ma żadnego wolnego etatu (k. 20).

Pismem z 25 marca 2015 r. (data złożenia na rozprawie), powódka sprecyzowała swoje roszczenia w ten sposób, że wniosła o: (1) ustalenie istnienia stosunku pracy, tj. iż strony łączy umowa o pracę na czas nieokreślony zawarta 3 października 2011 r.; (2) zasądzenie od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy od 1 września 2014 r.; (3) nakazanie stronie pozwanej dopuszczenia jej do pracy na warunkach dotychczasowych jako nauczyciel WF (k. 122-127).

Strona pozwana podtrzymała stanowisko w sprawie, wnosząc o oddalenie w całości zaktualizowanego powództwa (k. 167-178).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. K. początkowo była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy jako nauczyciel WF w Szkole Podstawowej w P.. W 1999 r. w P. zostało utworzone Gimnazjum. Od tego czasu powódka była zatrudniana jako nauczyciel WF równocześnie w dwóch placówkach: u strony pozwanej, w P. G. w P., oraz w Szkole Podstawowej w P.. W obu szkołach pracowała w niepełnym wymiarze czasu pracy. Obie szkoły znajdują się w jednym miejscu i posiadają wspólne zaplecze sportowe, gdzie spotykają się nauczyciele WF z obu placówek.

Pogodzenie obowiązków w obu placówkach jest możliwe, choć nieraz bywa utrudnione, ponieważ niektóre obowiązki godzinowe w jednej placówce pokrywają się z obowiązkami w drugiej.

W przypadku nieobecności danego nauczyciela w którejś ze szkół (w Gimnazjum bądź w Szkole Podstawowej), np. z powodu wycieczki szkolnej, nauczyciel ten zastępowany był przez bibliotekarza, dyrektora bądź inną osobę, która otrzymywała wynagrodzenie za płatne zastępstwo. Dyrektorzy szkół umówili się między sobą, że będą zezwalać nauczycielom na nieobecność w ich placówce z uwagi na niektóre obowiązki, jakim nauczyciel podlegał w drugiej szkole.

Zakres obowiązków powódki jako nauczyciela WF był taki sam jak pozostałych nauczycieli.

Dowody:

- zeznania świadka E. G. (1) złożone na rozprawie 20.05.2015 r.,

- zeznania świadka D. K. złożone na rozprawie 20.05.2015 r.,
- wyjaśnienia powódki złożone na rozprawie 15.06.2015 r.,
- wyjaśnienia M. M. w charakterze strony pozwanej na rozprawie 15.06.2015 r.

Powódka prowadziła również zajęcia sportowe na (...) w T., które odbywały się co tydzień w poniedziałki o godz. 18:00 i trwały jedną godzinę.

Dowody:

- wyjaśnienia powódki złożone na rozprawie 15.06.2015 r.

Powódka pozostawała w zatrudnieniu u strony pozwanej od 1 września 1999 r. W dniu 26 września 2011 r. złożyła wniosek o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 30 września 2011 r., w związku z przejściem na emeryturę. W okresie między rokiem 1999 a 2011 strony zawarły 13 bezpośrednio po sobie następujących umów o pracę na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy, zawieranych na kolejne lata szkolne.

Następnie, po rozwiązaniu stosunku pracy w roku 2011, strony zawarły ze sobą 3 kolejne umowy o pracę na czas określony:

- 3 października 2011 r. na okres od 3 października 2011 r. do 31 sierpnia 2012 r., na podstawie której powódka została zatrudniona jako nauczyciel na 9/18 etatu, tj. 9 godz. zajęć WF tygodniowo,
- 2 lipca 2012 r. na okres od 1 września 2012 r. do 31 sierpnia 2013 r., na podstawie której powódka została zatrudniona jako nauczyciel na 12/18 etatu, tj. 12 godz. zajęć WF tygodniowo,
- 19 czerwca 2013 r. na okres od 1 września 2013 r. do 31 sierpnia 2014 r., na podstawie której powódka została zatrudniona jako nauczyciel na 12/18 etatu, tj. 12 godz. zajęć WF tygodniowo.

Dowody:

- umowy o pracę w aktach osobowych,
- wyjaśnienia powódki złożone na rozprawie 15.06.2015 r.

W roku szkolnym:

- (...) było 36 godz. lekcji WF oraz trzech nauczycieli tego przedmiotu (D. K. – 20 godz. WF, E. G. (2) 8 godz. WF oraz powódka 8 godz. WF),
- (...) było 40 godz. lekcji WF oraz trzech nauczycieli tego przedmiotu (D. K. – 20 godz. WF, E. G. (2) 11 godz. WF oraz powódka 9 godz. WF),
- (...) było 44 godz. lekcji WF oraz trzech nauczycieli tego przedmiotu (D. K. – 20 godz. WF, E. G. (2) 12 godz. WF oraz powódka 12 godz. WF),
- (...) było 40 godz. lekcji WF oraz trzech nauczycieli tego przedmiotu (D. K. – 20 godz. WF, E. G. (2) 12 godz. WF oraz powódka 12 godz. WF).

W poszczególnych latach szkolnych do Gimnazjum uczęszczało:

- (...) – 192 uczniów w 9 oddziałach,
- (...) – 218 uczniów w 10 oddziałach,

- (...) – 227 uczniów w 10 oddziałach,
- (...) – 219 uczniów w 10 oddziałach,
- (...) – 219 uczniów w 9 oddziałach.

Dowody:

- plany organizacyjne – karta 55-87,
- Zarządzenie (...) – karta 100-v. 100.

Podczas Rady Pedagogicznej w marcu 2014 r. dyrektor Gimnazjum zaprezentowała nauczycielom ogólne ilości godzin danego przedmiotu, jakie są planowane na kolejny rok szkolny 2014/2015, nie przedstawiała jednak podziału godzin pomiędzy poszczególnych nauczycieli. Rada Pedagogiczna pozytywnie zaopiniowała arkusz organizacyjny na rok szkolny 2014/2015.

Dowody:

- wyjaśnienia powódki złożone na rozprawie 15.06.2015 r.,
- wyjaśnienia M. M. w charakterze strony pozwanej na rozprawie 15.06.2015 r.,
- protokół nr (...) Rady Pedagogicznej z dn. 31.03.2014 r. – karta 204.

Na rok szkolny 2014/2015, strona pozwana zaplanowała 44 godz. lekcji WF, z czego na poszczególnych nauczycieli tego przedmiotu przypadło odpowiednio: D. K. – 16 godz., E. G. (1) 8 godz. oraz powódka 20 godz.

W lipcu 2014 r. dyrektor szkoły zaproponowała powódce objęcie wychowawstwa jednej z klas pierwszych oraz przyjęcie całego etatu nauczyciela WF od nowego roku szkolnego (...). Powódka nie zgodziła się jednak motywując swoją odmowę tym, że nie zrezygnuje z 1/2 etatu w szkole podstawowej. Twierdziła, że w szkole podstawowej ma pewną pracę, natomiast w Gimnazjum nie była pewna, czy zostanie zatrudniona na kolejne lata. Przyjęcie propozycji nie wpłynęłoby na wymiar pracy pozostałych nauczycieli WF, gdyż w tym roku szkolnym było więcej godzin nauczania tego przedmiotu.

Powódka w trakcie rozmowy z dyrektorem stwierdziła, że mogłaby przyjąć oferowane warunki, ale tylko w przypadku, gdyby umowa została podpisana na 3 lata, gdyż po tym czasie przysługiwałoby jej prawo do odprawy emerytalnej, której podstawą byłoby wynagrodzenie przysługujące powódce za pracę w pełnym wymiarze pensum. Dyrektorka poinformowała powódkę, że nie jest możliwe zawarcie umowy na taki okres z uwagi na brak pewności, czy w kolejnych latach również będzie tyle oddziałów, by przyznać powódce cały etat i wychowawstwo.

Na radzie pedagogicznej, która odbyła się w lipcu 2014 r., uroczystości zostali pożegnani nauczyciele, którzy kończyli w tym roku szkolnym współpracę z Gimnazjum. Takie pożegnanie zaplanowane było też wobec powódki, jednak ostatecznie do niego nie doszło, gdyż dyrektor szkoły nie wiedziała jeszcze, czy powódka ostatecznie odmówiła przyjęcia oferowanych warunków zatrudnienia.

Propozycję zatrudnienia na cały etat dostała tylko powódka. D. K. nie otrzymał takiej propozycji, gdyż miał już dopełniony etat godzinami wychowania dla bezpieczeństwa. Również E. G. (1) nie otrzymała takiej propozycji. Dotychczasowa forma zatrudnienia na 1/2 etatu odpowiadała jej ze względów zdrowotnych. Informowała ona dyrektorkę szkoły, że w związku ze stanem zdrowia może mieć problemy z powrotem do pracy.

Kolejna rozmowa dyrektorki szkoły z powódką na temat zatrudnienia powódki w roku szkolnym 2014/2015 odbyła się w dniu 26 sierpnia 2014 r. Dyrektorka szkoły ponownie wyraziła chęć zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu

pracy jako nauczyciela WF oraz dodatkowo jako wychowawcę. Powódka nie przyjęła oferowanych warunków i wyszła z gabinetu.

Z uwagi na brak zainteresowania powódki w przyjęciu zatrudnienia na pełen etat, strona pozwana podjęła starania w celu rekrutacji nauczyciela WF. W dniu 18 sierpnia 2014 r. dyrektor Gimnazjum zgłosiła ofertę pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w T..

Pod koniec sierpnia 2014 r., przed radą pedagogiczną, dyrektor szkoły przeprowadziła rozmowę kwalifikacyjną z A. L., która w związku z ogłoszeniem o pracę złożyła podanie. Zaproponowała jej wychowawstwo oraz nauczanie WF, na co wyraziła ona zgodę i od 1 września 2014 r. została zatrudniona na stanowisko nauczyciela WF. W momencie zatrudnienia, A. L. objęła wychowawstwo I klasy. W roku szkolnym 2014/2015 r. została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na umowę o pracę na czas określony. Natomiast od roku szkolnego 2015/2016 została z nią zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony. A. L. ma stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego. Zatrudnienie A. L. nie wpłynęło na wymiar zatrudnienia pozostałych dwóch nauczycieli WF.

Dowody:

- zeznania świadka E. G. (1) złożone na rozprawie 20.05.2015 r.,
- zeznania świadka D. K. złożone na rozprawie 20.05.2015 r.,
- zeznania świadka A. L. złożone na rozprawie 16.09.2015 r.,
- zeznania świadka J. Ś. złożone na rozprawie 02.03.2016 r.,
- plany organizacyjne – karta 91-97,
- oferta pracy – karta 98-99,
- Zarządzenie (...) Kuratora Oświaty – karta 101-v. 101,
- wyjaśnienia powódki złożone na rozprawie 15.06.2015 r.,
- wyjaśnienia M. M. w charakterze strony pozwanej na rozprawie 15.06.2015 r.,
- oferta pracy z dn. 18.08.2014 r. – karta 98 – 99,
- (...) P. G. (...) – karta 102 – 104.

Pod koniec roku szkolnego 2013/2014 powódka informowała, że zamierza iść na emeryturę.

19 sierpnia 2014 r. powódka złożyła w Gimnazjum wniosek z prośbą o wypłatę odprawy emerytalnej, gdyż ustanie stosunku pracy nastąpiło w związku z przejściem na emeryturę.

Pismem z 22 sierpnia 2014 r. strona pozwana poinformowała powódkę, że otrzyma odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Odprawa została powódce wypłacona w postaci przelewu na rachunek bankowy powódki. Nadawcą przelewu był Urząd Gminy.

Dowody:

- zeznania świadka M. W. złożone na rozprawie 16.09.2015 r.,
- zeznania świadka J. Ś. złożone na rozprawie 02.03.2016 r.,

- zeznania świadka K. M. złożone na rozprawie 02.03.2016 r.,
- zeznania świadka A. S. złożone na rozprawie 02.03.2016 r.,
- wyjaśnienia powódki złożone na rozprawie 15.06.2015 r.,
- wyjaśnienia M. M. w charakterze strony pozwanej na rozprawie 15.06.2015 r.,
- wniosek z dn. 19.08.2014 r. o przyznanie odprawy emerytalnej (w aktach osobowych powódki).

Przed rozpoczęciem roku szkolnego 2014/2015 r. zarówno u strony pozwanej, jak i w szkole podstawowej odbywają się rady pedagogiczne. W przypadku Gimnazjum miało to miejsce w dniu 27 sierpnia 2014 r. M. W. dzwoniła do szkoły podstawowej i informowała W. M., aby przekazała powódce informacje o radzie pedagogicznej w Gimnazjum. Powódka jednak nie uczestniczyła w tej radzie, pomimo że została o niej poinformowana. Uczestniczyła natomiast w radzie pedagogicznej w Szkole Podstawowej w P., która odbyła się w innym terminie, niż w Gimnazjum.

Powódka posiadała wiedzę, iż kolejna Rada Pedagogiczna odbędzie się w dniu 27 sierpnia 2014 r., gdyż nauczyciele ustalili ten termin na R. lipcowej, na której powódka była obecna.

W dniu 27 sierpnia 2014 r. powódka pozostawała nadal zatrudniona w Gimnazjum. Jednym z elementów sierpniowej Rady Pedagogicznej była klasyfikacja końcowa uczniów, którzy w sierpniu pisali egzaminy poprawkowe. Zasadą jest, że uchwałę w tym przedmiocie podejmują nauczyciele, którzy przeprowadzali takie egzaminy. Jednym z takich nauczycieli była powódka.

Powódka nie była obecna na inauguracji nowego roku szkolnego (...) w Gimnazjum. Inauguracja roku szkolnego Gimnazjum i Szkoły Podstawowej odbywa się oddzielnie i niezależnie od siebie.

Do momentu zatrudnienia nowego nauczyciela WF, powódka liczyła, że dyrektor Gimnazjum odstąpi od zamiaru zatrudnienia jej na całym etacie i wszystko pozostanie tak jak do tej pory.

Po rozpoczęciu roku szkolnego 2014/2015 r. powódka nie stawiała się do pracy w Gimnazjum, ani nie domagała się dopuszczenia jej do pracy w tej szkole. Nie wyrażała żalu ani niezadowolenia, że nie pracuje w Gimnazjum. Mówiła tylko, że chciała mieć zatrudnienie na niepełny etat.

Od roku szkolnego 2014/2015, powódka wykonywała swoje obowiązki nauczyciela WF tylko w szkole podstawowej.

Dowody:

- zeznania świadka E. G. (3) złożone na rozprawie 20.05.2015 r.,
- zeznania świadka D. K. złożone na rozprawie 20.05.2015 r.,
- zeznania świadka M. W. złożone na rozprawie 16.09.2015 r.,
- zeznania świadka A. L. złożone na rozprawie 16.09.2015 r.,
- zeznania świadka W. M. złożone na rozprawie 02.03.2016 r.,
- wyjaśnienia powódki złożone na rozprawie 15.06.2015 r.,
- wyjaśnienia M. M. w charakterze strony pozwanej na rozprawie 15.06.2015 r.,
- protokół nr (...) posiedzenia Rady Pedagogicznej z dn. 27.08.2014 r. – karta 179.

Plan zajęć dla Szkoły Podstawowej w P. układany był przez J. F.. Plan przygotowywany był przez nią przed rozpoczęciem sierpniowej Rady Pedagogicznej, najpóźniej w dzień tej Rady. W tym celu J. F. otrzymywała od dyrektora szkoły kartę z podziałem godzin. Przygotowanie planu nie jest czynnością jednorazową, lecz procesem; projekt jest modyfikowany, wprowadzane są poprawki.

Plan na rok szkolny 2014/2015 J. F. przygotowała w dniu 26 sierpnia 2014 r. W poprzednich latach J. F. posiadała informację, że godziny pracy powódki należy ustalić tak, by nie kolidowały z godzinami lekcyjnymi powódki w Gimnazjum. Informacje o godzinach pracy powódki w Gimnazjum J. F. pozyskiwała na spotkaniach z dyrektorem Szkoły albo z osobą odpowiedzialną za ułożenie planu zajęć w Gimnazjum. Podczas układania planu na rok szkolny 2014/2015 J. F. miała wiedzę, iż powódka jest w tym roku szkolnym w pełni dyspozycyjna dla Szkoły Podstawowej.

Dowody:

- zeznania świadka J. F. złożone na rozprawie 15.06.2016 r.

3 września 2014 r. M. W. zadzwoniła do powódki aby poinformować ją, że powódka ma do odbioru świadectwo pracy. Powódka jednak nie odebrała przygotowanego dokumentu i M. W. próbowała jeszcze kilkakrotnie, bezskutecznie skontaktować się z nią telefonicznie w tej sprawie. Ostatecznie sama udała się na blok sportowy, odszukała powódkę i przekazała jej świadectwo pracy, natomiast potwierdzony przez powódkę egzemplarz przekazała stronie pozwanej.

W świadectwie pracy pracodawca wskazał, że ostatnio strony łączyła umowa o pracę na czas określony w wymiarze 12/18 etatu, a stosunek pracy ustał z upływem czasu, na jaki umowy była zawarta.

Dowody:

- zeznania świadka M. W. złożone na rozprawie 16.09.2015 r.,
- świadectwo pracy – karta 9.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki za ostatnie 3 miesiące wynosiło 2.936,48 zł.

Dowody:

- zaświadczenie – karta 21.

Podejmując zatrudnienie u strony pozwanej powódka była nauczycielem mianowanym. W grudniu 2012 r. uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego.

- okoliczności bezsporne.

W roku szkolnym 2012/2013 powódka realizowała zajęcia pozalekcyjne w postaci przygotowania grup tanecznych dziewcząt do występów oraz przygotowania dziewcząt do zawodów (tenis, szachy, biegi). W kwietniu 2012 r. powódka ukończyła kurs pierwszej pomocy. Organizowała nadto imprezy sportowe z okazji Dnia Dziecka, zawody międzyklasowe gry w palanta i w tenisa stołowego dziewcząt. Propagowała również turniej rodzinny gry w siatkówkę oraz w tenisa stołowego z okazji festynu (...).

W podobny sposób przejawiała się aktywność powódki w roku szkolnym 2013/2014.

Dowody:

- Sprawozdanie z pracy powódki w roku szkolnym 2012/2013 oraz w roku szkolnym 2013/2014 – karta 129 – 136.

W dniach 10 – 19 sierpnia 2014 r. powódka przebywała na terenie Ośrodka (...) w B..

Dowody:

- oświadczenie Ośrodka (...) w B. z dn. 29.05.2016 r. – karta 244.

W dniu 30 czerwca 2015 r. powódka podpisała z dyrektorem Szkoły Podstawowej w P. umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 2015 r. Powódce przyznano 14/18 etatu na stanowisku nauczyciela WF.

Dowody:

- umowa o pracę z dn. 30.06.2015 r. – karta 186.

Powódka nie wносиła nigdy zastrzeżeń co do formy umów o pracę, jakie zawiera ze Szkołą Podstawową i Gimnazjum.

Dowody:

- wyjaśnienia powódki złożone na rozprawie 15.06.2015 r.,
- wyjaśnienia M. M. w charakterze strony pozwanej na rozprawie 15.06.2015 r.,

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej od dnia 3 października 2011 r. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną roszczenia stanowi art. 189 k.p.c. Interes prawny w rozumieniu tego przepisu jest kategorią obiektywną, związaną z rzeczywistością, a nie hipotetycznie istniejącą potrzebą uzyskania orzeczenia odpowiedniej treści. Potrzeba uzyskania orzeczenia odpowiedniej treści ma miejsce wówczas, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia bądź zagrożenia naruszenia określonej sfery prawnej. Interes prawny istnieje zatem wtedy, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, pozwoli powodowi na ochronę jego prawnie chronionego interesu. Oznacza to, iż wydane orzeczenie zakończy istniejący spór lub prewencyjnie zapobiegnie jego powstaniu (wyrok SN z 04.10.2001 r., sygn. akt I CKN 425/00; wyrok SN z 07.04.2010 r., II PK 342/09).

Natomiast w **uchwale z dnia 4 października 2013 r. (I PZP 3/13 - LEX nr 1402593, M.P.Pr. 2014/1/38-41)** Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że W wypadku zawarcia z nauczycielem kontraktowym umowy o pracę na czas określony przy braku ustawowych przesłanek z art. 10 ust. 7 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela, po wręczeniu nauczycielowi świadectwa pracy oraz odmowie dopuszczenia go do pracy wskutek błędnego uznania przez pracodawcę, że umowa o pracę rozwiązała się z upływem czasu, na jaki była zawarta, **nauczyciel może żądać ustalenia istnienia stosunku pracy (art. 189 k.p.c.).**

Podjmując zatrudnienie u strony pozwanej, powódka była nauczycielem mianowanym, a od grudnia 2012 r. została nauczycielem dyplomowanym, zatrudnionym na umowy o pracę na czas określony. W przypadku braku podstaw do takiego zatrudnienia, przewidzianych w art. 10 ust 7 Karty Nauczyciela, dochodzi z mocy prawa bądź do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony, bądź do przekształcenia w stosunek pracy z mianowania. Powódka miała więc interes prawny w odpowiednim ustaleniu stosunku pracy.

Warunki zatrudnienia nauczyciela mianowanego/dyplomowanego określa art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela.

W przypadku braku warunków do zatrudnienia nauczyciela, o których mowa w ust. 5 pkt 6, **stosunek pracy z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze, z zastrzeżeniem ust. 7** (art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela).

Natomiast **w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela**, w tym w trakcie roku szkolnego, z osobą rozpoczynającą pracę w szkole, z nauczycielem

kontraktowym lub z nauczycielami, o których mowa w ust. 5, **stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony (art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela).**

Przyjmuje się, że nawiązanie z nauczycielem umowy na czas określony przy braku spełnienia przesłanek wynikających z przepisów Karty Nauczyciela jest niedopuszczalne i w efekcie powoduje, że umowę taką należy traktować jako zawartą na czas nieokreślony (tak: J. Ż.: Stosunek pracy nauczyciela, Prawo Pracy 2003, nr 10, s. 5). Pogląd powyższy znajduje także swoje uzasadnienie w stanowisku Sądu Najwyższego. W uchwale z dnia 14 czerwca 1994 r. (sygn. akt I PZP 28/94, OSNP 1994, Nr 10, poz. 160) stwierdzono, że zatrudnienie nauczyciela niezgodnie z przesłankami z art. 10 ust. 4 (obecnie ust. 7) Karty powoduje nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony. Takie stanowisko, pod rządami poprzednio obowiązujących wersji przepisów, wielokrotnie prezentował w swoich orzeczeniach Sąd Najwyższy (por. wyrok z dnia 9 lutego 2000 r., I PKN 517/99, OSNP 2001, Nr 13, poz. 432, uchwała z dnia 27 maja 1993 r., I PZP 14/93, OSNC 1993, Nr 11, poz. 189). Poglądy te zachowują aktualność również w obecnym stanie prawnym. Zawarcie umowy o pracę na czas określony z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym, przy jednoczesnym braku spełnienia przesłanek wynikających z przepisu art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela powoduje, że takie postanowienia umowne zostaną zastąpione (art. 18 § 2 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela) przez unormowania prawa pracy. Zgodnie z jednolitymi poglądami doktryny prawa pracy w takiej sytuacji należy przyjąć, że doszło do nawiązania stosunku pracy z mianowania (tak: J. Strusińska - Żukowska: Stosunek pracy (...), s. 6, A. Barański, M. Szymańska, J. Rozwadowska - Skrzeczyńska, Ustawa Karta Nauczyciela. Komentarz, Warszawa 2007, s. 138-139, K. Łapiński: Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy, Warszawa 2011, s. 228, J. Strusińska - Żukowska: Stan nieczynny i ustanie nauczycielskiego stosunku pracy, Prawo Pracy 2004, nr 12, s. 4).

Wyjątek dopuszczający zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony uregulowany został w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. **W myśl tego przepisu, jest to prawnie możliwe tylko wówczas, gdy zachodzi potrzeba zastępstwa nieobecnego nauczyciela lub potrzeba wynikająca z organizacji nauczania. Przepis ten, jako regulujący wyjątek od zasady, należy wyklądać ściśle.** Zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy staje się konieczne w świetle wynikających z tego przepisu przesłanek. Taka wyjątkowa podstawa zatrudnienia nie może być zależna od uznania pracodawcy. Byłoby to sprzeczne z gwarancyjnym charakterem norm prawnych regulujących stosunek prawny nauczyciela mianowanego (**wyrok SN z dnia 15 września 2006 r., I PK 62/06, Pr. Pracy 2007, nr 2, s. 31 oraz wyrok SN z dnia 29 stycznia 2008 r., I PK 169/07, LEX nr 448147**).

Organizacja nauczania skutkująca zatrudnieniem nauczyciela na czas określony powinna mieć związek z funkcjonowaniem szkoły (liczbą klas, liczbą godzin lekcyjnych, etatów, czasu nauczania poszczególnych przedmiotów), a nie wykształceniem lub umiejętnościami nauczycieli.

Bezsporne było, że powódka posiada uprawnienia emerytalne, jest nauczycielem dyplomowanym, oraz że umowy o pracę na czas określony nie były zawierane na zastępstwo nieobecnego nauczyciela. Strona pozwana powoływała się natomiast na potrzeby wynikające z organizacji nauczania.

Regulacje Karty Nauczyciela nie ustanawiają żadnych odrębnych zasad w odniesieniu do zatrudniania w szkole emerytowanych nauczycieli, nie wprowadzają też żadnych ograniczeń (zakazów) w tej materii. Do nauczycieli – emerytów zastosowanie mają zatem wszystkie regulacje art. 10 Karty Nauczyciela dotyczące zasad nawiązywania stosunku pracy z nauczycielami. Nie ma przeszkód, by emerytowany nauczyciel został zatrudniony na podstawie mianowania w oparciu o art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela, jeśli spełnione są warunki określone w tym przepisie – m.in. warunki do zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. W przypadku nauczycieli posiadających wyższy stopień awansu zawodowego Karta Nauczyciela dopuszcza możliwość zatrudnienia na czas określony tylko w wyjątkowych wypadkach – jeśli wymaga tego organizacja pracy szkoły lub zastępstwo nieobecnego nauczyciela; wówczas z nauczycielem można nawiązać stosunek pracy w ciągu roku szkolnego na czas określony (art. 10 ust. 7 KN). Konkludując **z nauczycielem emerytem, któremu szkoła nie jest w stanie zagwarantować pełnego pensum, można nawiązać stosunek pracy zarówno w trybie art. 10 ust. 6 KN (umowa o**

pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy), jak i w trybie art. 10 ust. 7 KN (umowa o pracę na czas określony).

W wyroku z 4 września 2007 r. (sygn. akt I PK 104/07, LEX nr 375721) Sąd Najwyższy wskazał, że Warunek określony w art. 10 ust. 2 pkt 6 Karty Nauczyciela należy rozumieć jako obiektywnie istniejącą możliwość zatrudnienia, posiadanie odpowiednich kwalifikacji oraz istniejącą możliwość przydzielenia liczby godzin odpowiadającej pełnemu wymiarowi czasu pracy. Dla spełnienia tej przesłanki, bez znaczenia jest wola stron stosunku pracy (zawarcie umowy w niepełnym wymiarze czasu pracy) oraz pobieranie emerytury.

W ocenie Sądu, z zebranego materiału dowodowego wynika, że strona pozwana wykazała istnienie przesłanek zatrudnienia powódki na umowę o pracę na czas określony.

Przede wszystkim nie istniała możliwość zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu pracy. Strona pozwana zatrudniała trzech nauczycieli WF, przy czym jeden był zatrudniony na pełny wymiar czasu pracy, a pozostali (w tym powódka) w niepełnym wymiarze, przy czym nauczyciele zatrudnieni na część etatu wspólnie uzupełniali cały etat. Byli to nauczyciele emerytowani, którzy nie byli jednak zainteresowani zatrudnieniem na pełnym etacie. Powódka nie wykazywała takiej woli, gdyż poza zatrudnieniem u strony pozwanej pracowała jeszcze w Szkole Podstawowej w P. i taki system pracy jej odpowiadał.

Poza tym, w ocenie Sądu, zaistniały obiektywne potrzeby wynikające z organizacji nauczania uzasadniające zatrudnienie powódki na umowę o pracę na czas określony. Przede wszystkim od samego początku zatrudnienia u strony pozwanej podstawowy stosunek pracy łączył powódkę ze Szkołą Podstawową w P. i to było jej główne miejsce zatrudnienia. Natomiast w momencie powstania Gimnazjum, doszło do podziału etatu, przy czym zatrudnienie w Gimnazjum stanowiło tylko dopełnienie do pełnego etatu zatrudnienia w Szkole Podstawowej w P..

Należy przy tym wskazać, że w roku szkolnym 2011/2012 na wniosek samej powódki 30 września 2011 r. doszło do rozwiązania stosunku pracy pomiędzy stronami. Powstał wówczas wakat, a więc konieczność zatrudnienia dodatkowego nauczyciela w celu realizacji bieżącego planu nauczania. W związku z tym, w ocenie Sądu, zawarcie z powódką w trakcie roku szkolnego kolejnej umowy o pracę na czas określony tym razem od 3 października 2011 r. do końca tego roku szkolnego, znalazło swoje obiektywne uzasadnienie wynikające z potrzeb organizacji nauczania w trakcie tego roku szkolnego – uzupełnienia wakatu po wcześniejszym rozwiązaniu stosunku pracy.

Ponadto, z arkuszy organizacyjnych wynika, że w kolejnych latach szkolnych, liczby oddziałów szkolnych, liczby dzieci, bądź liczby godzin nauczania przedmiotu były zmienne. W roku szkolnym: (...) było to 40 godz.; (...) były to 44 godz.; (...) było to 40 godz.; (...) były to 44 godz. Organizacja nauczania w danym roku szkolnym zależy od wielu obiektywnych czynników, między innymi takich jak: liczby uczniów, oddziałów, płci dzieci (w przypadku zajęć WF ma to znaczenie), okresu nauczania przedmiotu. **Są to więc okoliczności, które mieszczą się w katalogu pojęcia „organizacji nauczania”, a więc uzasadniają zatrudnienie na umowę o pracę na czas określony.**

Roszczenie o dopuszczenie do pracy na warunkach dotychczasowego zatrudnienia także nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawy prawnej roszczenia poszukiwać należy w art. 22 § 1 k.p. w zw. z art. 91c § 1 Karty Nauczyciela, który nakłada na pracodawcę obowiązek zatrudnienia pracownika, co oznacza obowiązek faktycznego umożliwienia wykonywania przez niego pracy, czyli dopuszczenia do pracy (por. wyrok SN z 4 października 1994 r., I PRN 72/94, OSNP 1995/4/47, z 10 września 1997 r., I PKN 233/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 355, z 17 września 1997 r., I PKN 267/97, OSNP 1998/13/392, z 28 października 1998 r., I PKN 361/98, OSNAPiUS 1999/23/750, z 21 września 2011 r., II PK 36/11, LEX 1108547).

Natomiast w wyroku z 17 lutego 1998 r. (sygn. akt I PKN 523/97, OSNAPiUS 1999 nr 2, poz. 51) Sąd Najwyższy uznał, że gdy pracodawca błędnie przyjmuje, iż umowa o pracę na czas określony uległa rozwiązaniu z upływem okresu, na który była zawarta, pracownikowi przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy (por. też wyrok z 24 marca 1958 r.,

I CO 4/58, OSNCK 1958/3/89, z 10 września 1997 r., I PKN 233/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 355, z 4 października 1994 r., I PRN 72/94, OSNP 1995/4/47, z 13 stycznia 2005 r., II PK 113/04, z 21 września 2011 r. II PK 36/11, LEX 1108547).

W toku postępowania zostało ustalone, że strony łączyła umowa o pracę na czas określony i stosunek pracy wygasł z dniem 31 sierpnia 2014 r. Strony nie zawarły bowiem kolejnej umowy o pracę (na czas określony lub nieokreślony). Strona pozwana zaproponowała wprawdzie powódce umowę o pracę na kolejny rok szkolny, jednakże z uwagi na to, że oferta dotyczyła świadczenia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, a nie jak dotychczas w części etatu, powódka ostatecznie nie zdecydowała się na nawiązanie stosunku pracy. Poza tym z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że powódka po zakończeniu ostatniej umowy na czas określony nie wykazywała żadnej gotowości do podjęcia pracy u strony pozwanej. Dopiero po rozpoczęciu roku szkolnego niejako zmieniła zdanie i podjęła próbę reaktywacji zatrudnienia u strony pozwanej poprzez wytoczenie przedmiotowego powództwa.

Także roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawą prawną jest art. 47 k.p. w zw. z art. 91c § 1 Karty Nauczyciela. Nie może on mieć jednak zastosowanie w przypadku powódki, albowiem dotyczy on sytuacji, gdy dochodzi do rozwiązania stosunku pracy, a następnie w wyniku odwołania, pracownik zostaje przywrócony do pracy. W niniejszej sprawie nie miało miejsce rozwiązanie umowy o pracę lecz jej wygaśnięcie z upływem okresu na jaki została zawarta. Powódce nie przysługuje więc z tego tytułu żadne roszczenie przewidziane w art. 44 – 51 k.p. Natomiast po dniu 31 sierpnia 2014 r. stron nie łączył już żaden stosunek pracy.

Na marginesie należy wskazać, że w toku wieloletniej współpracy między stronami powódka nigdy nie kwestionowała charakteru prawnego zawieranych umów o pracę, nie domagała się zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony, nie zgłaszała skarg stosownym organom. W toku wyjaśnień przyznała nawet, że taka forma zatrudnienia była dla niej korzystna, gdyż mogła co roku ustalić warunki zatrudnienia w Gimnazjum dopasowane do wymiaru czasu pracy w Szkole Podstawowej, będącej jej głównym miejscem zatrudnienia. Dopiero w momencie, gdy ta forma zatrudnienia spowodowała niekorzystne dla powódki konsekwencje, powódka zaczęła wyrażać opinię, iż naruszony został art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela.

Sąd dokonał ustaleń stanu faktycznego tylko w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy, między innymi w oparciu o dowody z dokumentów, nie kwestionowanych przez strony i nie budzących żadnych wątpliwości, w szczególności znajdujących się w aktach osobowych powódki, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Odnosząc się do kwestionowanego przez powódkę protokołu z Rady Pedagogicznej z dnia 27 sierpnia 2014 r. (k. 179), Sąd wskazuje, iż nie znalazł podstaw, by dokument ten uznać za niewiarygodny i nieautentyczny. Zarzut powódki sprowadzał się do braku odnotowania nieobecności jednej z nauczycielek, która kończyła pracę w Gimnazjum w roku szkolnym 2014/2015 oraz do sporządzenia protokołu na czystej kartce papieru, a nie kartce w kratkę (protokoły z Rad Pedagogicznych sporządza się bowiem w księdze protokołów, której strony są kratkowane). Z wyjaśnień strony pozwanej jasno wynika, że brak odnotowania nieobecności jednej z nauczycielek wynika z faktu zwolnienia jej z obowiązku obecności na Radzie przez dyrektora Szkoły. Zwolnienie to związane było z oddelegowaniem nauczycielki do innej szkoły. Odnośnie zaś struktury papieru, na którym sporządzono rzeczony protokół Sąd wskazuje, iż na okazanej powódce w trakcie rozprawy kserokopii wyraźnie widać, iż jest to kartka papieru w kratkę, zarzut powódki w tym zakresie jest zatem chybiony.

Ponadto, przy ustalaniu stanu faktycznego, Sąd w dużej mierze oparł się o zeznania świadków oraz stron.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków, które były jasne, logiczne i zbieżne ze sobą, wzajemnie się pokrywały i uzupełniały zgromadzone w sprawie dowody w postaci dokumentów. Należy wskazać, że część świadków zeznawała za przyrzeczeniem, co wzmacnia tylko ich wiarygodność. Poza tym nie wszyscy świadkowie byli pracownikami strony pozwanej, nie mieli więc ewentualnych podstaw w przedstawianiu określonych okoliczności w sposób niezgodny z

rzeczywistością. Zeznania miały istotne znaczenie w zakresie działań podejmowanych przez strony z końcem roku szkolnego 2013/2014 i początkiem (...). Świadkowie potwierdzają, że powódka po wygaśnięciu umowy o pracę nie wykazywała gotowości do jej podjęcia, nie została też dopuszczona do jej świadczenia przez stronę pozwaną. Ponadto, z zeznań świadków potwierdzonych dowodami z dokumentów wynika, że powódka pod koniec roku szkolnego 2013/2014 nie była zainteresowana zatrudnieniem u strony pozwanej na zaproponowanych jej warunkach i wniosła o wypłatę odprawy emerytalnej.

Sąd pominął jednak dowód z zeznań świadka J. O. jako dowód nie mający znaczenia w sprawie.

Odnosząc się do wyjaśnień stron, Sąd oparł się na tej ich części, która znajdowała pokrycie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki co do polecenia ze strony dyrektora Gimnazjum, dotyczącego nieobecności powódki na Radzie Pedagogicznej w dniu 27 sierpnia 2014 r., gdyż nie znalazły one potwierdzenia w pozostałej części materiału dowodowego sprawy. W ocenie Sądu wyjaśnienia w tym zakresie stanowiły przyjętą przez powódkę linię obrony, mającą zwolnić ją z odpowiedzialności związanej z nieobecnością na rzeczowej Radzie Pedagogicznej.

Podkreślić należy, że zeznania stron co do okoliczności mających najistotniejsze znaczenie dla rozstrzygnięcia, a więc co do organizacji nauczania wychowania fizycznego, odmowy przyjęcia przez powódkę oferty od dyrektora Szkoły, dotyczącej pełnego etatu i wychowawstwa w roku szkolnym 2014/2015, a także braku przejawów ze strony powódki gotowości do pracy w Gimnazjum począwszy od dnia 1 września 2014 r., pozostawały w istocie zbieżne. Ponadto sama powódka przyznała, że forma umów o pracę, zawierana dotychczas ze stroną pozwaną, odpowiadała jej.

Z powyższych względów powództwo podlegało oddaleniu, o czym orzeczono w **punkcie I sentencji wyroku**.

Orzeczenie o kosztach jak w **punkcie II sentencji wyroku** znajduje podstawę w treści art. 98 k.p.c. w zw. z art. 102 k.p.c. Bez wątpienia powódkę należy traktować jako stronę przegrywającą sprawę, zatem powódka obowiązana jest, na gruncie art. 98 k.p.c., do zwrotu przeciwnikowi na jego żądanie kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Rozważając jednak całokształt okoliczność sprawy, Sąd uznał za uzasadnione odstąpienie od obciążania powódki całością kosztów procesu, należnych stronie pozwanej. Wprawdzie powódka aktualnie posiada źródło utrzymania, pozostaje w zatrudnieniu w szkole podstawowej, to jednak powszechnie znana wysokość zarobków w oświacie pozwala stwierdzić, iż obciążenie powódki całością kosztów należnych przeciwnikowi byłoby nadmiernym obciążeniem. Ponadto powódka pozostawała w subiektywnym (choć okazało się ono błędne) przekonaniu o słuszności swoich roszczeń. Mnogość zawieranych umów o pracę mogła budzić wątpliwości co do słuszności rodzaju zawieranych umów (na czas określony/nieokreślony), jeśli zważyć, że podstawowym sposobem nawiązania stosunku pracy z nauczycielem jest jednak zatrudnienie na czas nieokreślony. Dodatkowo ostateczne sprecyzowanie żądań pozwu sprawiło, że koszty zastępstwa procesowego, liczone według stawek minimalnych określonych w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości 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.2013.490) wyrażały się w kwocie 2 820 zł, na którą to kwotę składało się: 60 zł w związku z roszczeniem o przywrócenie do pracy (§ 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia), 60 zł w związku z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy (§ 11 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia), 2 700 zł w związku z roszczeniem o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (§ 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 ust. 6 rozporządzenia).

W związku z powyższym Sąd uznał za celowe obciążenie powódki połową należnych przeciwnikowi kosztów zastępstwa procesowego, która wyraża się w kwocie 1 427 zł, w tym 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia wniosku pełnomocnika strony pozwanej, aby zasądzone koszty zastępstwa procesowego liczyć według podwójnej normy taryfowej. Biorąc pod uwagę nakład pracy pełnomocnika, a także charakter sprawy i wkład pracy pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia Sąd doszedł do konstatacji, iż wskazane okoliczności nie uzasadniają podwojenia stawek minimalnych, przewidzianych w stosownych przepisach. Nakład pracy pełnomocnika nie był zdecydowanie nadprzeciętny, nie wystąpiły także żadne nadzwyczajne okoliczności, które niniejszą sprawę wyróżniłyby w kategorii spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy. W realiach

zawilości faktycznej i prawnej niniejszej sprawy Sąd nie znalazł podstaw, by liczyć koszty zastępstwa procesowego strony pozwanej według podwójnych norm taryfowych.

W **punkcie III sentencji wyroku** nieuiszczonymi przez powódkę kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony pozwanej, jako wygrywającej proces, natomiast powódka była zwolniona z obowiązku ich uiszczenia z mocy ustawy.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak na wstępie.