

Sygn. akt IV P 125/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2020r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

**Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko**

Protokolant st. sekr. sądowy Barbara Małecka

po rozpoznaniu w dniu 16 czerwca 2020r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **E. J.**

przeciwko **II Liceum Ogólnokształcącemu im. G. G. w G.**

o odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy

1. Zasądza od pozwanego **II Liceum Ogólnokształcącego im. G. G. w G.** na rzecz powódki **E. J.** kwotę 9069,12zł (dziewięć tysięcy sześćdziesiąt dziewięć złotych 12/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2019r. do dnia zapłaty .
2. W pozostałym zakresie powództwo oddała.
3. Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1350,00 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.
4. Wyrokowi w pkt 1 do kwoty 1866,73 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Bożena Makowczenko

**Sygn. akt IV P 125/19**

## UZASADNIENIE

Powódka **E. J.** domagała się w pozwie zasądzenia na jej rzecz kwoty 9069,12 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 29.08.2017 roku oraz zasądzenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu podniosła, że z wykształcenia jest magistrem teologii. W okresie od dnia 01.09.2002 roku do dnia 31.08.2017 roku była nauczycielem religii w pozwanej szkole. Podczas pracy przeszła przez wszystkie etapy doskonalenia zawodowego. Uchwałą Zarządu Powiatu (...) z dnia 23.11.2006r. nadano powódce stopień nauczyciela mianowanego a decyzją (...) Kuratora Oświaty z dnia 11.08.2015 roku stopień nauczyciela dyplomowanego. Aktem mianowania w dniu 09.01.2007 roku pozwana nawiązała z powódką stosunek pracy na podstawie mianowania na czas nieokreślony.

Pismem z dnia 29.05.2017 roku pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę jako podstawę wypowiedzenia wskazując art.20 ust. 5a ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela.

W treści pisma wskazano, że przyczyną wypowiedzenia są zmiany organizacyjne w szkole a co za tym idzie zmniejszenie się liczby grup ćwiczeniowych i łącznej liczby godzin religii. Pismem z dnia 29.08.2017r. pozwana poinformowała powódkę o przyznaniu jej na podstawie art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela odprawy w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela dyplomowanego zgodnie z wymiarem zatrudnienia. W dniu 31.08.2017 roku z kolei pozwana wypłaciła powódce odprawę w kwocie 8055,88 zł.

W ocenie powódki kwota wypłacanej odprawy została zaniżona albowiem według przepisu, na podstawie którego przyznano powódce odprawę, nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 KN, przysługuje odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Przepis ten jasno określa wysokość odprawy i nie daje możliwości jej obniżenia do wymiaru zatrudnienia, co uczyniono w przypadku powódki. Tym samym odprawa przyznana powódce powinna zostać uzupełniona o kwotę 9069, 12 zł dochodzoną w niniejszym postępowaniu. Pismem z dnia 31.05.2019r. powódka wezwała pozwaną do zapłaty brakującej części odprawy, jednak spotkała się z odmową. Roszczenie wymagalne jest, zdaniem powódki od dnia 31.08.2017 roku a więc należy zasądzić je z odsetkami od dnia 1 września 2017r.

W odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca – **II Liceum Ogólnokształcące im. G. G. w G.** – powództwa nie uznało i wniosło o jego oddalenie w całości i o zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Przyznał pozwany, że powódka w okresie od 01.09.2002 roku do 31.08.2017 roku była nauczycielem religii w pozwanej szkole. Przyznała też pozwana, że w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z dniem 31.08.2017r. pozwany wypłacił powódce odprawę pieniężną w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela dyplomowanego zgodnie z wymiarem zatrudnienia powódki. Zakwestionowała jednak pozwana, aby podstawą nawiązania z powódką stosunku pracy było mianowanie na czas nieokreślony. Co prawda, aktem mianowania nawiązano z powódką stosunek pracy na podstawie mianowania z dniem 01.01.2007 roku, jednak w umowie o pracę z dnia 05.09.2007 roku zmieniono podstawę nawiązania stosunku pracy i zawarto z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zatem formą zatrudnienia powódki w pozwanej szkole była umowa o pracę a nie zatrudnienie na podstawie mianowania. Z nauczycielem mianowanym i dyplomowanym nawiązuje się umowę przez mianowanie zgodnie z art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela kiedy zostaną spełnione wszystkie z 6 warunków zatrudnienia przez mianowanie, w tym warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. W przypadku powódki nie było możliwości zatrudnienia w pełnym wymiarze ze względu na innych skierowanych do nauczania religii nauczycieli, a co za tym idzie zawarta zostało z powódką umowa o pracę we wrześniu 2007 roku. Zatem powódka nigdy nie mogła zostać zatrudniona na podstawie mianowania, ponieważ nigdy nie miała pełnego etatu w pozwanej w szkole.

Podniosła dalej pozwana, że zgodnie z art. 20 ust. 1 zdanie 2 Karty Nauczyciela nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę powinien otrzymać odprawę zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W przypadku powódki powinna być wypłacona odprawa w wysokości trzymiesięcznego ostatnio pobieranego wynagrodzenia, zaś wypłacono jej odprawę w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Bezspornym pozostawało między stronami, iż w okresie od 1 września 2002r. do 31 sierpnia 2017r. powódka E. J. zatrudniona była w pozwanym Liceum w charakterze nauczyciela religii. Przeszła w szkole wszystkie etapy doskonalenia zawodowego – począwszy od nauczyciela stażysty do nauczyciela dyplomowanego. Pierwszą umowę o pracę strony zawarły na czas od dnia 1 września 2002r. do dnia 31 sierpnia 2003r. w wymiarze 0,78 etatu. Przed jej zakończeniem, w dniu 18 sierpnia 2003r. powódka uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego.

W dniu 25 sierpnia 2003r. zawarto kolejną umowę o pracę na czas określony, od dnia 1 września 2003r. do dnia 31 sierpnia 2004r. Wymiar czasu pracy powódki określono na 0,67 etatu.

Na kolejny rok szkolny również strony zawarły umowę o pracę na czas określony, od dnia 1 września 2004r. do 31 sierpnia 2005r. w wymiarze 0,77 etatu.

Podobnie stało się w kolejnym roku szkolnym kiedy to zawarto umowę od dnia 1 września 2005r. do 31 sierpnia 2006r., w wymiarze 12/18 etatu.

W roku szkolnym 2006/2007 kiedy to także strony łączyła umowa na czas określony, od dnia 1 września 2006r. do 31 sierpnia (...), powódka pracowała w wymiarze 0,75 etatu.

Aktem nadania stopnia awansu zawodowego z dnia 21 grudnia 2006r. , wydanym przez Starostę Powiatu (...), powódka uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego.

Akt mianowania doręczono powódce w dniu 6 stycznia 2007r. Wskazano w nim, że z dniem 1 stycznia 2007r. pozwany nawiązuje z powódką stosunek pracy na podstawie mianowania na stanowisku nauczyciela religii. Odnośnie wymiaru czasu pracy powódki wskazano jedynie, iż wynika on z art. 42, 42a, 42b, 42c ustawy karta Nauczyciela.

W dniu 5 września 2007r. strony podpisały umowę o pracę od dnia 1 września 2007r. na czas nieokreślony. Jako rodzaj pracy podano – „nauczyciel mianowany”, wymiar czasu pracy – „co najmniej 0,5 etatu” .

Wymiar czasu pracy od dnia 1 września 2007r. wynosił **0,77 etatu**, od dnia 1 września 2008r. - **0,78 etatu**, od 1 września 2009r. – **0,71 etatu**, od 1 września 2010r. – **0,80 etatu**, od 1 września 2011r. – **0,67 etatu**, od 1 września 2012r. – **0,73 etatu**, od 1 października 2012r. – **0,62 etatu**, od 1 września 2013r. – **0,62 etatu**, od 1 października 2013r. – **0,53 etatu**, od 1 października 2014r. – **0,53 etatu**, od 1 września 2015r. – **0,52 etatu**, od 1 września 2016r. - **0,52 etatu**.

Zmiany wymiaru czasu pracy powódki jakie miały miejsce w kolejnych latach szkolnych następowały, poza jedną sytuacją, bez procedury wypowiedzania warunków pracy i płacy. Pozwany pracodawca przedstawiał powódce do podpisu kolejne angaże i powódka podpisywała je. Jedynie pismem z dnia 30 maja 2016r. pozwany wypowiedział powódce dotychczasowe warunki pracy i płacy w oparciu o art.22 ust.2 Karty Nauczyciela.

W dniu 31 maja 2017r. powódka otrzymała od pozwanego wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako przyczynę podano zmiany organizacyjne spowodowane zmniejszeniem się liczby oddziałów w szkole a co za tym idzie zmniejszaniem się liczby grup ćwiczeniowych i łącznej liczby godzin nauczanego przez powódkę przedmiotu. Podano nadto, iż powyższe uniemożliwia ograniczenie powódce zatrudnienia w trybie art. 22 ust.2 KN.

Jako podstawę prawną przywołano przepis art. 20 ust. 5a ustawy Karta Nauczyciela.

Następnie, pismem z dnia 29 sierpnia 2017r. , w którym to powołano się na art.20 ust. 2 Karty Nauczyciela, przyznano powódce odprawę w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela dyplomowanego zgodnie z wymiarem zatrudnienia powódki. W dniu 31 sierpnia 2017r. wypłacono z tego tytułu 8055,88 zł netto.

W piśmie z dnia 31 maja 2019r. powódka wezwała pozwanego do zapłaty kwoty 9069,12 zł brutto podając, iż kwota ta jest uzupełnieniem odprawy wcześniej wypłaconej.

Pozwany odmówił żądaniu powódki o czym poinformował powódkę w piśmie z dnia 25 czerwca 2019r.

/dowód: akta osobowe powódki/

W latach szkolnych od 2007/2008 i w kolejnych aż do rozwiązania umowy w pozwanej szkole zatrudnionych było 3 nauczycieli religii. Oprócz powódki przedmiotu tego nauczają 3 księży. Rzecz jasna, każdy z nich uzyskiwał wymaganą ku temu misję kanoniczną. Powódka legitymowała się stopniem awansu zawodowego nauczyciela mianowanego a następnie dyplomowanego, pozostali – w kolejnych latach oprócz powódki był jeszcze jeden nauczyciel o takim samym stopniu awansu czyli mianowany, pozostali posiadali stopień nauczyciela kontraktowego.

W roku szkolnym 2007/2008 powódka pracowała w wymiarze 0,77 etatu, drugi nauczyciel tego przedmiotu – 0,53, trzeci – 0,56.

W roku szkolnym 2008/2009 powódka pracowała w wymiarze 0,78 etatu, drugi – 0,53, trzeci – 0,51.

W roku szkolnym 2009/2010 powódka pracowała w wymiarze 0,71, drugi – 0,57, trzeci – 0,60 .

W roku szkolnym 2010/2011 powódka pracowała w wymiarze 0,8, drugi – 0,51, trzeci – 0,66 .

W roku szkolnym 2011/2012 powódka pracowała w wymiarze 0,67, drugi – 0,60, trzeci – 0,40 .

W roku szkolnym 2012/2013 powódka pracowała w wymiarze 0,73 oraz 0,62, drugi – 0,53.

W roku szkolnym 2013/2014 powódka pracowała w wymiarze 0,62 oraz 0,53, drugi – 0,62.

W roku szkolnym 2014/2015 powódka pracowała w wymiarze 0,53, drugi – 0,71.

W roku szkolnym 2015/2016 powódka pracowała w wymiarze 0,52, drugi – 0,56.

W roku szkolnym 2016/2017 powódka pracowała w wymiarze 0,52, drugi – 0,39.

/dowód: zestawienie k. 70/

### **Sąd zważył, co następuje:**

Żądanie powódki uznać należy za uzasadnione. Do takiej oceny roszczenia powódki Sąd doszedł w wyniku analizy stanu faktycznego ustalonego w sprawie, który to co do zasady pozostawał poza sporem.

Punktem wyjścia do rozważań była odpowiedź na pytanie jaki stosunek prawny łączył strony – jaka umowa o pracę zawarta została między stronami tj. czy powódka w dacie rozwiązania stosunku pracy zatrudniona była w pozwanym Liceum na podstawie umowy o pracę czy też ów stosunek pracy oparty był o zatrudnienie na podstawie mianowania o jakim mowa w art. 10 ust. 5 ustawy Karta Nauczyciela. Udzielenie odpowiedzi na to pytanie pozwala bowiem na ustalenie jaka odprawa przysługuje powódce w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn od niej niezależnych.

W przypadku bowiem gdy podstawą zatrudnienia powódki była „zwykła” umowa o pracę przysługuje jej odprawa o jakiej mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących zakładów pracy – w wysokości 3 - miesięcznego wynagrodzenia powódki. W przypadku zaś gdy nauczyciel zatrudniony jest na podstawie mianowania przysługuje mu odprawa o jakiej mowa w art. 20 ust.5 Karty Nauczyciela – wysokości 6- miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela.

Jak wskazano wyżej, w grudniu 2006r. powódka uzyskała stopień awansu nauczyciela mianowanego. Łączyła wtedy strony umowa na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy. O tyle jest to zrozumiałe albowiem powódka była jeszcze wtedy nauczycielem ze stopniem awansu nauczyciela kontraktowego. W styczniu 2007r. jednak pozwany pracodawca, uwzględniając uzyskany przez powódkę stopień awansu zawodowego, wystosował do powódki pismo, w którym wskazał jednoznacznie, iż nawiązuje z powódką z dniem 1 stycznia 2007r. stosunek pracy na podstawie mianowania. Wbrew stanowisku strony pozwanej, Sąd jest zdania, iż dokument ten ma ogromne znaczenie w przedmiotowej sprawie. Jego autorem jest przecież pracodawca, zapewne mający świadomość regulacji dotyczących nauczycieli mianowanych. To ten dokument, zawierający przecież oświadczenie woli pracodawcy skierowane do powódki, stał się źródłem stosunku prawnego między stronami. Nie do zaakceptowania jest argumentacja prezentowana przez dyrektora pozwanego, iż dokument ten został wystawiony tylko w zasadzie aby uregulować kwestie płacowe i tak naprawdę nie spowodował zmiany podstawy nawiązania stosunku pracy. Gdyby w istocie chodziło li tylko o kwestie płacowe wystarczyłby zapewne odpowiedni dokument w postaci zmiany stawki wynagrodzenia uwzględniającej zmianę statusu powódki.

W przekonaniu Sądu każdy przejaw woli jednej ze stron stosunku pracy, a już na pewno ze strony pracodawcy, winien być interpretowany zgodnie z jego treścią. Podane w tym dokumencie stwierdzenie o nawiązaniu stosunku pracy na podstawie mianowania jest na tyle jasne i zrozumiałe, iż innej interpretacji oprócz tej, iż nawiązany został stosunek pracy na podstawie mianowania, być nie może.

Zdaniem nadto Sądu, nie można było podzielić argumentacji pozwanego jakoby w dniu 5 września 2007r. strony zmieniły podstawę nawiązania stosunku pracy nawiązując „zwykłą” umowę o pracę. Tryb zmiany stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania jest jasno regulowany w ustawie Karta Nauczyciela i oczywiście w kodeksie pracy. Podpisanie przez strony w dniu 5 września 2007r. z inicjatywy przecież nie powódki a pracodawcy, umowy o pracę na czas nieokreślony, nie może zmienić oceny Sądu o skutecznym zawarciu umowy z mianowania w styczniu 2007r.

Powódka rzeczywiście nie kwestionowała faktu, iż umowę z dnia 5 września 2007r. podpisała. Twierdziła jednak, iż cały czas była przekonana, że jest zatrudniona jako nauczyciel mianowany pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy – mając właśnie na uwadze ów dokument ze stycznia 2007r. W styczniu 2007r. powódka zawarta miała z pozwanym umowę na czas określony więc zrozumiałym było uznanie przez powódkę, iż umowa z września 2007r. niejako potwierdza zatrudnienie na stałe wynikające z zatrudnienia z mianowania.

W tej sytuacji koniecznym też , w przekonaniu Sądu, było ustalenie czy w styczniu 2007r. oraz w roku szkolnym 2007/2008 kiedy to zawierano z powódką umowę o pracę, istniały obiektywne możliwości zatrudnienia powódki w oparciu o art.10 ust. 5 ustawy Karta Nauczyciela. Zgodnie z tym uregulowaniem, stosunek pracy z nauczycielem mianowanym i z nauczycielem dyplomowanym nawiązuje się na podstawie mianowania, jeżeli:

- 1) nauczyciel posiada obywatelstwo polskie, z tym że wymóg ten nie dotyczy obywateli państwa członkowskiego Unii Europejskiej, Konfederacji Szwajcarskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) - strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym;
- 2) ma pełną zdolność do czynności prawnych i korzysta z praw publicznych;
- 3) nie toczy się przeciwko niemu postępowanie karne w sprawie o umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub postępowanie dyscyplinarne;
- 4) nie był skazany prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe;
- 4a) nie był prawomocnie ukarany karą dyscyplinarną, o której mowa w art. 76 ust. 1 pkt 3, w okresie 3 lat przed nawiązaniem stosunku pracy, albo karą dyscyplinarną, o której mowa w art. 76 ust. 1 pkt 4;
- 5) posiada kwalifikacje wymagane do zajmowania danego stanowiska;
- 6) istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony.

Najważniejszą i sporną kwestią w tym zakresie był warunek istnienia możliwości zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony.

W ocenie Sądu przesłanka ta została spełniona. Otóż, jak to wynika z opisywanych wyżej stanów zatrudnienia nauczycieli religii, w pozwanym Liceum w roku szkolnym 2006/2007r., powódka pracowała w wymiarze 0,75 etatu. Jak wskazywała dyrektor pozwanego, zazwyczaj w szkole pracowało 3 katechetów. Tak też było w roku szkolnym 2007/2008 kiedy to powódka pracowała w wymiarze 0,77 etatu, drugi nauczyciel tego przedmiotu – 0,53, trzeci – 0,56. Łącznie zatem liczba godzin religii wynosiła więcej niż jeden pełny etat. Dyrektor szkoły przyznała, iż teoretycznie była możliwość aby jedna osoba - powódka – nauczwała w całości tego przedmiotu. Przesłanka zatem o jakiej mowa w art.10ust. 5 KN była wówczas spełniona.

Sąd nie podziela argumentacji pozwanego jakoby fakt, iż zgłaszali się do szkoły księża posiadający misję kanoniczną obowiązuje dyrektora do ich zatrudnienia i z tego powodu powódka nie mogła mieć pełnego etatu.

Gdyby przyjąć taką interpretację oznaczałoby to zaprzeczenie sensu sprawowania przez dyrektora swojej funkcji szkole – jako osoby organizującej nauczanie. To przecież dyrektor a nie kto inny ocenia jakie jest „zapotrzebowanie” na nauczycieli danego przedmiotu. Ono może, rzecz jasna, ulegać zmianom, ale z pewnością to dyrektor wskazuje – w zależności od liczby oddziałów a co za tym idzie w zależności od możliwości ułożenia arkusza organizacyjnego – w jakim wymiarze i dla ilu nauczycieli może zapewnić pracę. Pozwany, poza stwierdzeniem o konieczności zatrudniania każdego roku księży, nie podał żadnego powodu wskazującego na niemożność nauczania przez powódkę w pełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd pragnie jeszcze zwrócić uwagę na jedną okoliczność. Mianowicie, znamienne jest, iż w umowie o pracę z dnia 5 września 2007r. określono wymiar czasu pracy powódki jako „co najmniej 0,5 etatu”. Nie można w tym miejscu pominąć konieczności wskazania, iż taki zapis jest niedopuszczalny. Kwestia bowiem czasu pracy pracownika jest jednym z istotnych warunków umowy, którego zmiana wymaga wypowiedzenia warunków pracy i płacy a w przypadku nauczyciela z mianowania – procedury o jakiej mowa w art. 22 ust. 2 KN. Takie określenie wymiaru pensum umożliwia – i tak zresztą było w omawianej sprawie – na dowolne i poza proceduralne ustalanie wymiaru pensum przez dyrektora.

Niezależnie od powyższego taki zapis, zdaniem Sądu, wskazuje na to, iż również i dyrektor szkoły traktowała powódkę jako nauczyciela zatrudnionego z mianowania. Wymóg zatrudnienia nauczyciela w wymiarze co najmniej 0,5 etatu (art. (...)) dotyczy właśnie takiego nauczyciela. Wypada tu zauważyć, iż w maju 2016r. pozwany zastosował wobec powódki procedurę z art. 22 ust. 2 KN kiedy to dokonał zmiany wymiaru pensum (k. 88 akt osobowych powódki).

I na koniec wypada wskazać, iż w samym wypowiedzeniu umowy o pracę dokonany przez pracodawcę w maju 2017r. także przywołany został przepis dotyczący nauczycieli z mianowania – art. 20 KN i art. 22 ust. 2 KN (podstawa z art. 20 ust. 5 a wydaje się być błędna – dotyczy konsultacji związkowej) .

Reasumując, wypada stwierdzić, iż podstawą zatrudnienia powódki u pozwanego w dacie rozwiązywania umowy o pracę było mianowanie a skoro tak przysługuje powódce odprawa pieniężna w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Zasądzono zatem różnicę w wypłaconej odprawie, której kwota nie była sporna – kwotę 9069,12 zł.

Oddaleniu w części podlegało natomiast żądanie w zakresie odsetek. W ocenie bowiem Sądu należało je zasądzić od dnia 1 czerwca 2019r. tj. od następnego dnia od daty doręczenia pozwanemu wezwania do zapłaty kwoty odprawy – żądanie to wpłynęło do szkoły w dniu 31 maja 2019r. (k. 18 akt).

O kosztach postępowania orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu oraz w myśl Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800) w sprawie opłat za czynności adwokackie.