

Sygn. akt VI P 287/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2020 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Joanna Napiórkowska-Kasa

Ławnicy: Wiesława Bożenna Benedysiuk, Jolanta Sawicka-Jurek

Protokolant: starszy protokolant sądowy Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 02 czerwca 2020 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko Publicznej Szkole Podstawowej (...) w m. C.

o odszkodowanie, odprawę pieniężną

I. Zasadza od pozwanej Publicznej Szkoły Podstawowej (...)

w m. C. na rzecz powódki M. K. kwotę 14.722,32 zł (czternaście tysięcy siedemset dwadzieścia dwa złote 32/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 09 lipca 2019 roku do dnia zapłaty.

II. Zasadza od pozwanej Publicznej Szkoły Podstawowej (...)

w m. C. na rzecz powódki M. K. kwotę 29.444,64 zł (dwadzieścia dziewięć tysięcy czterysta czterdzieści cztery złote 64/100) tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 06 września 2019 roku do dnia zapłaty.

III. Zasadza od pozwanej Publicznej Szkoły Podstawowej (...)

w m. C. na rzecz powódki M. K. kwotę 2.880 zł (dwa tysiące osiemset osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

IV. Nakazuje pobrać od pozwanej Publicznej Szkoły Podstawowej (...) w m. C. na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 2209 zł (dwa tysiące dwieście dziewięć złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

V. Wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.907,44 zł (cztery tysiące dziewięćset siedem złotych 44/100).

Wiesława Bożenna Benedysiuk Sędzia Joanna Napiórkowska-Kasa Jolanta Sawicka-Jurek

Sygn. akt VI P 287/19

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 19 czerwca 2019 roku (data na kopercie) powódka M. K. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej Publicznej Szkoły Podstawowej (...) w C. kwoty 13.687,74 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że pismem z dnia 30 maja 2019 roku pozwana złożyła jej oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem ze względu na zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów, a w konsekwencji zmniejszenie liczby godzin biologii, geografii i przyrody. Powódka podała, że na stanowisku równorzędnym z nią są dalej w pozwanej zatrudnieni inni nauczyciele, zaś sama powódka nie ma wiedzy, z jakiego powodu to ona została wytypowana do rozwiązania stosunku pracy.

(pozew – k. 1 – 1 verte)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podała, że powódka doskonale zdawała sobie sprawę z prawdziwości przyczyny podanej w wypowiedzeniu. Jednocześnie pozwana wskazała, że w przypadku zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania powinna ona zwrócić przyznaną jej w wypowiedzeniu odprawę w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

(odpowieź na pozew – k. 8 – 9 verte)

Pozwem z dnia 24 października 2019 roku (data na kopercie) powódka M. K. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej Publicznej Szkoły Podstawowej (...) w C. kwoty 27.375,48 zł tytułem odprawy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 6 września 2019 roku do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że zgodnie z art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela powinna jej zostać wypłacona odprawa w związku z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem. Pozwana jednak, pomimo wezwania do zapłaty, nie wypłaciła jej odprawy.

(pozew – k. 1 – 1 verte akt sprawy VI P 430/19)

W odpowiedzi na pozew pozwana wskazała, że w związku z wniesionym przez powódkę do Sądu pozwem o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, w którym neguje ona podstawy rozwiązania stosunku pracy, wypłata jej odprawy została wstrzymana do czasu wydania przez Sąd rozstrzygnięcia w sprawie dotyczącej odszkodowania związanego z wypowiedzeniem.

(odpowieź na pozew – k. 11 – 12 akt sprawy VI P 430/19)

Postanowieniem z dnia 2 stycznia 2020 roku Sąd połączył sprawę o sygn. akt VI P 430/19 ze sprawą o sygn. akt VI P 287/19 celem łączne rozpoznania i rozstrzygnięcia i postanowił dalej prowadzić obie sprawy pod sygn. akt VI P 287/19.

(postanowienie z dnia 02.01.2020r. – k. 19 akt sprawy VI P 430/19)

Na rozprawie w dniu 2 czerwca 2020 roku powódka ostatecznie sprecyzowała, że wnosi o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej kwoty 14.722,32 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz kwoty 29.444,64 zł brutto tytułem odprawy.

(protokół rozprawy z dnia 02.06.2020r. – k. 56)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. K. była zatrudniona w pozwanej Publicznej Szkole Podstawowej (...) w C. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 września 2002 roku do dnia 31 sierpnia 2003 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej dnia 29 sierpnia 2003 roku na czas nieokreślony od dnia 1 września 2003 roku, na stanowisku nauczyciela biologii, w wymiarze 18/18 godzin zajęć dydaktyczno – wychowawczych w tygodniu. Średnie

miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 4.907,44 zł brutto. Powódce dnia 1 września 2006 roku został nadany stopień nauczyciela mianowanego, zaś dnia 19 kwietnia 2011 roku został jej nadany stopień nauczyciela dyplomowanego.

(dowód: umowa o pracę na czas określony – k. B-1 a/o powódki, umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 2, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 17 akt sprawy VI P 430/19, zaświadczenie – k. 44, akt nadania stopnia nauczyciela mianowanego – k. B-29 a/o powódki, akt nadania stopnia nauczyciela dyplomowanego – k. B-51 a/o powódki)

Powódka pracowała jako nauczyciel biologii, była też nauczycielem geografii, chemii, przyrody. W ostatnim roku pracy w pozwanej szkole powódka uczyła biologii w klasach 5, 7 i 8 oraz geografii w klasach 5, 7 i 8. W arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2018/2019 powódka miała przewidziane 6,91 godziny tygodniowo zajęć z geografii, 9 godzin tygodniowo zajęć z biologii oraz 3 godziny tygodniowo zajęć z biologii w gimnazjum, co dało łącznie 18,91 godzin tygodniowo. Ogółem przewidziano w pozwanej szkole na rok szkolny 2018/2019 11 godzin geografii i 11 godzin biologii oraz 4 godziny geografii w gimnazjum i 4 godziny biologii w gimnazjum tygodniowo. Z kolei w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2019/2020 przewidziano dla powódki jedynie 5 godzin geografii i 4 godziny biologii, co dało łącznie 9 godzin tygodniowo. Ogółem przewidziano w pozwanej szkole na rok szkolny 2019/2020 16 godzin geografii i 17,84 godziny biologii tygodniowo.

W pozwanej szkole był jeszcze jeden zatrudniony nauczyciel biologii U. F., był to nauczyciel dyplomowany z dłuższym stażem pracy niż powódka. Ponadto była nauczycielka geografii I. S., która uczyła w 8 klasie i w gimnazjum.

(dowód: zeznania powódki M. K. – protokół rozprawy z dnia 02.06.2020r. od 00:17:10 do 00:32:13, arkusz organizacyjny na rok szkolny 2018/2019 – k. 20, arkusz organizacyjny na rok szkolny 2019/2020 – k. 21)

Pismem z dnia 9 maja 2019 roku dyrektor pozwanej szkoły poinformował wójta gminy C., działającego jako organ prowadzący pozwaną szkołę, że w projekcie arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2019/2020 dla powódki, nauczyciela biologii, chemii i geografii, brakuje 9 godzin z pensum 18 godzin do utrzymania przez nią zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie pismem z dnia 16 maja 2019 roku wójt gminy C. nałożył na powódkę obowiązek podjęcia praw w Szkole Podstawowej w O. w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych jako nauczyciela chemii i biologii w wymiarze 9 godzin tygodniowo (4 godziny chemii i 5 godzin biologii). Powódka odebrała to pismo dnia 27 maja 2019 roku i nie wyraziła zgody na tę propozycję. Z kolei pismem z dnia 27 maja 2019 roku dyrektor pozwanej szkoły zaproponował powódce, w związku z brakiem możliwości dalszego jej zatrudniania w pełnym wymiarze zajęć oraz brakiem jej gody na uzupełnienie tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć w Szkole Podstawowej w O., od dnia 1 września 2019 roku ograniczenie zatrudnienia do wymiaru 0,5 etatu oraz proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia. W uzasadnieniu tej propozycji dyrektor pozwanej szkoły podał, że jest ona uzasadniona zmniejszeniem liczby godzin w roku szkolnym 2019/2020, co uniemożliwia zatrudnienie powódki w pełnym etacie. Powódka odebrała to pismo dnia 29 maja 2019 roku i nie wyraziła zgody na zaproponowane warunki.

(dowód: pismo z dnia 09.05.2019r. – k. 19, pismo z dnia 16.05.2019r. – k. 17, pismo z dnia 27.05.2019r. – k. 18)

Dnia 30 maja 2019 roku pracodawca wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. W treści wypowiedzenia jako jego przyczynę pracodawca wskazał na zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów, a w konsekwencji zmniejszenie liczby godzin biologii, przyrody i geografii. Jednocześnie w treści wypowiedzenia pracodawca wskazał, że powódce przysługuje odprawa w wysokości sześciomiesięcznego ostatnio pobieranego wynagrodzenia zasadniczego. Jako podstawę prawną wypowiedzenia pracodawca wskazał na art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 3)

Zarządzeniem nr (...) z dnia 27 lutego 2017 roku Dyrektor pozwanej szkoły ustalił kryteria pomocnicze do rozwiązania stosunku pracy nauczycieli zatrudnionych w pozwanej szkole. Powódka nie była zapoznawana z treścią tego zarządzenia.

Z kolei zarządzeniem nr (...) z dnia 28 lutego 2017 roku dyrektor Zespołu Szkół w C. ustalił kryteria pomocnicze do rozwiązania stosunku pracy nauczycieli zatrudnionych w Zespole Szkół w C.. Powódka zapoznała się z wyliczeniem kryteriów pomocniczych stanowiących załącznik nr 1 do zarządzenia nr (...). Wśród tych kryteriów wymieniono kwalifikacje, staż pracy, ocenę pracy, dyspozycyjność, warunki materialne nauczyciela. Za każde kryterium określono pewną liczbę punktów i suma punktów uzyskana za kryteria pomocnicze miała stanowić podstawę kolejności zwolnień w przypadku braku godzin do zapewnienia etatu. Ówczesna dyrektor liczyła się z tym, że w związku z likwidacją gimnazjum będzie musiała zwolnić niektórych pracowników i przygotowała takie kryteria. Powódka jednak wówczas nie została zwolniona, pracowała dalej w Szkole Podstawowej powstałej po likwidacji Zespołu Szkół. Zespół Szkół przestał istnieć od września 2017 roku.

W momencie wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę nikt, ani ustnie, ani na piśmie, nie przedstawiał jej kryteriów doboru do zwolnienia. Powódka nie była też poinformowana, że zostaną zastosowane kryteria doboru, które zostały wskazane przy likwidacji Zespołu Szkół w C..

(dowód: zarządzenie nr (...) – k. 45, zarządzenie nr (...) – k. 46, załącznik nr 1 do zarządzenia nr (...) – k. 47 – 50, zeznania powódki M. K. – protokół rozprawy z dnia 02.06.2020r. od 00:17:10 do 00:32:13)

W treści wręzonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca podał, że zgodnie z art. 20 ust. 2 ustawy Karta Nauczyciela powódce przysługuje odprawa w wysokości sześciomiesięcznego ostatnio pobieranego wynagrodzenia zasadniczego. Odprawa ta nie została jednak wypłacona powódce dlatego, że powódka wniosła pozew do sądu pracy o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, a pracodawca doszedł do wniosku, że w przypadku korzystanego dla powódki rozstrzygnięcia oznacza to, że nie należy się jej odprawa.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 3, zeznania dyrektor pozwanej szkoły A. K. – protokół rozprawy z dnia 02.06.2020r. od 00:32:23 do 01:04:22)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dowodów z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana w toku postępowania przez strony. Sąd oparł się również na zeznaniach powódki M. K., dając im wiarę w całości, znajdują bowiem potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym i są spójne i logiczne. Sąd nie dał zaś wiary zeznaniom dyrektor pozwanej szkoły A. K. w zakresie, w jakim zeznała, że przedstawiała powódce przy rozwiązaniu umowy o pracę kryteria doboru powódki do zwolnienia, a także wcześniej spotykała się kilkakrotnie z powódką i ustnie omawiała z nią te kryteria. Sąd miał bowiem na uwadze, że przeczą temu zeznania samej powódki. Ponadto Sąd zauważył, że brak w aktach sprawy jakiegokolwiek dokumentu przedstawiającego na piśmie takie kryteria, nie były one również wskazane w treści samego wypowiedzenia umowy o pracę. Jednocześnie w kwestiach dotyczących zatrudnienia powódki dyrektor pozwanej szkoły komunikowała się z powódką na piśmie, tak jak chociażby pismem z dnia 27 maja 2019 roku, w którym zaproponowała powódce zmniejszenie etatu. Wobec braku przedstawienia kryteriów doboru na piśmie, a także braku jakiegokolwiek innego dowodu, chociażby w postaci zeznań świadka, który miałby potwierdzić, że faktycznie powódce ustnie przedstawiono takie kryteria, Sąd uznał za wiarygodne twierdzenia powódki w tym przedmiocie. Sąd miał również na uwadze, że jedyne pismo zawierające kryteria doboru powódki do zwolnienia powstało dopiero w lutym 2020 roku i jest przedłożone do akt niniejszej sprawy na k. 51 – 53. Pismo to nie może jednak skutecznie udowodniać, że faktycznie powódce przedstawiono kryteria doboru przed rozwiązaniem z nią umowy o pracę, jak już bowiem wskazano

wyżej zeznania dyrektor pozwanej szkoły są w tym zakresie niewiarygodne, zaś pismo z k 51 – 53 stanowi jedynie oświadczenie owej dyrektor pochodzące z lutego 2020 roku, a więc ponad pół roku po zwolnieniu powódki.

Jednocześnie Sąd uznał za wiarygodne zeznania dyrektor pozwanej szkoły w zakresie, w jakim zeznała, że odprawa powódce nie została wypłacona dlatego, że powódka złożyła pozew o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie odszkodowawcze powódki związane z wręczonym jej wypowiedzeniem umowy o pracę, a także roszczenie o odprawę. W pierwszej kolejności Sąd zajmie się rozpoznaniem roszczenia odszkodowawczego.

Zgodnie z art. 91c ustawy – Karta Nauczyciela w zakresie praw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Z powyższej regulacji wynika, że podstawą dla roszczenia powódki jest art. 45 § 1 KP, zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Dla zasadności swojego roszczenia powódka powinna więc wykazać, że wypowiedzenie było nieuzasadnione, albo że było niezgodne z prawem.

Z treści art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela wynika, że dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. W niniejszej sprawie nie było sporne, że faktycznie doszło do zmniejszenia liczby oddziałów, a w konsekwencji zmniejszenia liczby godzin biologii, przyrody i geografii, wobec czego ta przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa. Jednak Sąd miał na uwadze, że samo wykazanie, że przyczyna w postaci zmian organizacyjnych i zmniejszenia liczby godzin jest prawdziwa, nie jest wystarczające dla uznania wypowiedzenia za zgodne z prawem. Z ustaleń poczynionych w niniejszej sprawie wynika bowiem, że oprócz powódki byli także inni nauczyciele, którzy prowadzili biologię i geografię. W tej sytuacji pracodawca powinien podać kryteria, którymi się kierował wybierając spośród tych pracowników powódkę do zwolnienia z pracy. Brak wskazania takich kryteriów oznacza niezgodność wypowiedzenia z prawem, nie został bowiem zachowany warunek z art. 30 § 4 KP, nie doszło do pełnego wskazania przyczyn wypowiedzenia, na którą składają się właśnie również te kryteria doboru do zwolnienia. Jak słusznie wskazał SN w wyroku z dnia 10 września 2013 roku, sygn. akt I PK 61/13, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru), chyba że jest oczywista lub znana pracownikowi. Takie stanowisko zostało także potwierdzone w wyrokach SN z dnia 11 sierpnia 2016 roku, sygn. akt II PK 202/15, z dnia 5 marca 2019 roku, sygn. akt I BP 10/17, w których przedmiotem rozpoznania było właśnie wypowiedzenie złożone na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela.

W niniejszej sprawie Sąd ustalił, że w treści wręzonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę nie było wskazanych kryteriów, które przemawiałyby za wybraniem powódki do zwolnienia. Pozwana nie zdołała również udowodnić, aby takie kryteria zostały powódce przedstawione ustnie, czy pisemnie przed wręczeniem jej wypowiedzenia. W szczególności samo ustalenie w zarządzeniach wewnętrznych katalogu owych kryteriów nie oznacza, że powódka została z nimi zapoznana. Po pierwsze bowiem brak jest w aktach załącznika do zarządzenia nr (...) dyrektora pozwanej szkoły, który miał określać kryteria pomocnicze do rozwiązania stosunku pracy nauczycieli zatrudnionych w pozwanej szkole. Po drugie zaś, powódce powinny zostać przedstawione kryteria, które były decydujące w jej konkretnej sprawie, pracodawca powinien jej wskazać, jakie kryteria zastosował, jakie były oceny powódki w tych kryteriach, a także jak na jej tle wypadali inni pracownicy, którzy uczyli biologii i geografii w pozwanej szkole. Pozwana jednak nie przedstawiła powódce takiego zestawienia, nie poinformowała jej o kryteriach doboru, które zastosowała przy jej zwolnieniu z pracy. Brak takich kryteriów w treści wypowiedzenia umowy o pracę, nie zostało

także udowodnione, że powódka miała wiedzę o tych kryteriach z jakichkolwiek innych źródeł. Tym samym należy uznać, że wypowiedzenie wręczone powódce, jest niezgodne z prawem, a konkretnie z wymogami postawionymi przez art. 30 § 4 KP. Wobec tego spełniona jest przesłanka roszczenia odszkodowawczego powódki z art. 45 § 1 KP w postaci niezgodności wypowiedzenia umowy o pracę z prawem. Z art. 47¹ KP wynika, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia w przypadku powódki wynosił 3 miesiące, wobec czego należne jej odszkodowanie wyniesie 14.722,32 zł brutto. W toku postępowania Sąd ustalił bowiem, że średnie miesięczne wynagrodzenie za pracę powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 4.907,44 zł brutto, co zostało wyjaśnione ostatecznie przez pozwaną na k. 44 akt sprawy. Wobec powyższego Sąd zasądził na rzecz powódki tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem kwotę 14.722,32 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 9 lipca 2019 roku, czyli od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu, do dnia zapłaty.

Kolejnym roszczeniem podniesionym przez powódkę jest roszczenie o zasądzenie na jej rzecz odprawy od pozwanej. Podstawą prawną dla tego roszczenia jest regulacja z art. 20 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela, zgodnie z którą nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługuje odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Sąd ustalił, że powódka ma tytuł nauczyciela mianowanego, sama pozwana zaś w wypowiedzeniu wskazała, że należy się powódce odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie pozwana nie wypłaciła powódce tej odprawy, gdyż w ocenie pozwanej zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę stoi w sprzeczności z wypłatą odprawy. Argumentacja pozwanej nie jest jednak trafna. Sąd miał bowiem na uwadze, że jak już wyżej wskazano, powódce zostało zasądzone odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem ze względu na brak wskazania pełnej przyczyny wypowiedzenia, a konkretnie brak wskazania kryteriów doboru powódki do zwolnienia. Jednocześnie powódka nie kwestionowała, że do zwolnienia doszło w wyniku zmian organizacyjnych w pozwanej szkole, które skutkowało brakiem odpowiedniej liczby godzin biologii i geografii. Strony nie kwestionowały więc, że do rozwiązania umowy o pracę doszło w wyniku zmian organizacyjnych, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Tym samym spełniona jest przesłanka z art. 20 ust. 2 tej ustawy, a powódka nabyła prawo do wskazanej w tej regulacji odprawy. Nie jest zasadna argumentacja pozwanej, że należało czekać z wypłatą odprawy do rozstrzygnięcia sprawy z odwołania powódki od wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca powinien bowiem od razu wypłacić odprawę, a ewentualnie, gdyby w toku postępowania okazało się, że do wypowiedzenia umowy o pracę nie doszło w wyniku zmian organizacyjnych skutkujących zmniejszeniem liczby godzin biologii i geografii, wówczas pracodawca miałby roszczenie o zwrot tej odprawy jako nienależnej od pracownika. Wobec tego odprawa powinna zostać przyznana powódce wraz z ostatnim dniem trwania jej stosunku pracy, czyli najpóźniej z dniem 31 sierpnia 2019 roku. Pozwana zaniechała wypełnienia tego obowiązku i nie wypłaciła odprawy, zaś w wyniku przeprowadzonego postępowania Sąd uznał, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu, o której mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela jest prawdziwa. Spełniona jest więc przesłanka z art. 20 ust. 2 tej ustawy nakazująca wypłacenie odprawy. Sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę co było spowodowane uznaniem, że wypowiedzenie to narusza art. 30 § 4 KP poprzez brak wskazania kryteriów doboru powódki do zwolnienia. Jednocześnie same zmiany organizacyjne, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie były kwestionowane przez strony w toku postępowania. Wobec tego dochodzi do sytuacji, w której możliwe i zgodne z prawem jest zasądzenie na rzecz powódki zarówno odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, jak i odprawy z art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela. Wobec powyższego Sąd zasądził na rzecz powódki odprawę w wysokości jej sześciomiesięcznego wynagrodzenia, obliczanego od średniego wynagrodzenia w kwocie 4.907,44 zł brutto, co dało ostatecznie kwotę 29.444,64 zł brutto tytułem odprawy. Sąd zasądził tę kwotę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 6 września 2019 roku do dnia zapłaty.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 KPC oraz §9 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800, ze zm.), zasądając na rzecz powódki od pozwanej kwotę 2.880,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd, działając na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazał również pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.209,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Sąd, na podstawie art. 477² § 1 KPC nadał również wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w pkt I do kwoty 4.907,44 zł, stanowiącej równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.