

UZASADNIENIE

Powódka M. P. w pozwie z dnia 03 czerwca 2013 roku wniosła o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej Zespołu Szkół (...) w B. kwoty 5.595 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż jest zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela języka polskiego i (...) dla (...).

W dniu 27 maja 2013 roku strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zastosowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 sierpnia 2013 roku, w części dotyczącej warunków pracy i płacy, podając jako przyczynę zmianę organizacji pracy szkoły, uniemożliwiającą przyznanie pełnego etatu nauczycielskiego.

Zdaniem powódki, podana przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa, gdyż w Szkole (...) pracuje obecnie dwóch nauczycieli języka polskiego i dla obu szkoła zapewnia wystarczającą, dla dwóch pełnych nauczycielskich etatów, liczbę godzin edukacyjnych: w podstawówce – 16 godzin, w gimnazjum -14 godzin plus godziny wychowawcze, testy i zajęcia wyrównawcze. Dodatkowo powódka posiada uprawnienia do nauczania przedmiotu (...) dla (...) obowiązkowego w gimnazjum. Powódka wnosi o równy podział godzin edukacyjnych pomiędzy dwóch uczących w szkole nauczycieli.

Dodatkowo powódka wskazała, iż otrzymała wypowiedzenie warunków pracy od umowy zawartej na czas określony w dniu 01.09.2006 roku, a nie od ostatniej umowy o pracę zawartej w dniu 01.09.2011 r.

W odpowiedzi na pozew z dnia 21 czerwca 2013 roku strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Wskazała, iż istotnie w dniu 27 maja 2013 roku wypowiedziała powódce warunki umowy o pracę z powodu zmiany organizacji pracy szkoły. Działanie to było konieczne z uwagi na to, że nie ma możliwości przyznania powódce pełnego etatu nauczycielskiego, wynikającego z umowy o pracę od nowego roku szkolnego, tj. od września 2013 roku. Zakwestionowała także uprawnienia powódki do prowadzenia przedmiotu (...) dla (...).

Wyjaśniła, iż zapis dotyczący daty umowy o pracę, od której powódka otrzymała wypowiedzenie warunków pracy jest oczywistą omyłką pisarską, a wskazane wypowiedzenie dotyczy ostatniej łączącej strony umowy. Umowa o pracę z dnia 01.09.2006 r. była umową na czas określony i dotyczyła niepełnego wymiaru czasu pracy. Tymczasem z treści oświadczenia z dnia 24.05.2013 r. wynika, iż zastosowano trzymiesięczny okres wypowiedzenia – właściwy ze względu na długość okresu zatrudnienia- dla umowy o pracę na czas nieokreślony, a nadto zmiana dotyczy obniżenia przydziału ilości godzin dydaktycznych w związku ze zmianą organizacji pracy szkoły uniemożliwiającej przyznanie powódce pełnego etatu nauczycielskiego wynikającego z umowy. Przy czym dopiero na podstawie umowy o pracę z dnia 01.09.2011 r. zawartej na czas nieokreślony powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. P. zatrudniona była w Zespole Szkół (...) w B. od dnia 09 września 2006 roku do dnia 31 sierpnia 2013 roku.

W okresie od dnia 01 września 2006 roku do dnia 31 sierpnia 2011 roku zatrudniona była na podstawie kilkakrotnie aneksowanej umowy o pracę na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W okresie od dnia 01 września 2011 roku do dnia 31 sierpnia 2013 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, w tym 22 obowiązkowych zajęć tygodniowo przy pensum dydaktycznym 18 godzin tygodniowo, na stanowisku nauczyciela języka polskiego w (...) 14/18 oraz S.. G.. 4/18 .

Powódka prowadziła wówczas zajęcia dydaktyczne, wyrównawcze, koło zainteresowań, zajęcia przygotowujące do testów, sprawowała opiekę nad dziećmi na basenie, a także zajęcia w zakresie edukacji dla bezpieczeństwa.

Dowód:

- akta osobowe powódki, a w nich umowa o pracę na czas określony z dnia 01.09.2006 r. wraz z aneksami oraz umowa o pracę z dnia 01.09.2011r.

Organem prowadzącym Szkołę Społeczną w B. jest (...) Koło (...). Prezesem zarządu Organu Prowadzącego od wiosny 2013 roku była E. G..

Strona pozwana od wielu lat boryka się z problemami finansowymi, wykazując corocznie deficyt w kwocie około 50.000 zł. Kwota ta każdego roku zwiększa się lub zmniejsza w zależności od tego, ile dzieci uczęszcza do szkoły. Szkoła jest finansowana z dotacji oświatowej i czesnego płaconego przez rodziców.

Dowód:

- zeznania świadków: E. G., R. J. i E. P. – k.60-62;
- zeznania świadka J. M. (1) –k.84-86;
- przesłuchanie powódki –k.76

W okresie od 15 kwietnia 2013 roku do 13 sierpnia 2014 roku dyrektorem strony pozwanej był Zespołem (...). Zarząd Organu prowadzącego poprosił nowego dyrektora o próbę poprawienia kondycji finansowej szkoły.

Przychodząc do pracy u strony pozwanej Zespołem (...) nie znał powódki. Jego najbliższymi współpracownikami były wówczas nauczycielki z najdłuższym stażem u strony pozwanej, tj. E. P., M. C., J. D., E. S., będąca członkiem „Solidarność (...) przy (...) w B.” oraz drugim nauczycielem języka polskiego. Od tych osób nowy dyrektor słyszał niedobłą opinię o pracy powódki. Kwestionowały one umiejętności pedagogiczne powódki, twierdząc, że prowadzone przez nią klasy osiągają złe wyniki nauczania. Mówiły także, iż w szkole jest zgrany zespół nauczycieli, ale są osoby, które się nie komponują w tym zespole i wśród tych osób jest M. P..

W rzeczywistości powódka miała porównywalne wyniki w pracy z drugą polonistką zatrudnioną u strony pozwanej obecnie jako nauczyciel mianowany od 19- 20 lat panią E. S.. M. P. podczas pracy w Zespole Szkół (...) w B. nie miała wskaźnika do badania osiągnięć uczniów (...) niższego niż 7 (w dziewięciostopniowej skali), podczas gdy wskaźnik ten u pani K.-S. kształtował się zazwyczaj na poziomie 4-5.

Powódka również nie darzy sympatią wymienionej grupy nauczycielek wraz ich leaderem E. P., które jej zdaniem nie stosownie traktują nauczycieli, nie chcących podporządkować się ich wizji współpracy w Szkole (...), w tym relacji pomiędzy zatrudnionymi w niej nauczycielami.

Dowód:

- zeznania świadka J. M. (1) – k.84-86;
- przesłuchanie powódki - k.76-78;
- przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej – k.92

Dyrektor Zespołem (...) przygotował przydział przedmiotów w (...) Szkole Podstawowej oraz Społecznym Gimnazjum, w którym przewidział po 15 godzin języka polskiego i po dwie godziny zajęć dydaktyczno –wyrównawczych z języka polskiego w każdej ze szkół, łącznie 34 godziny języka polskiego.

W przygotowanym projekcie dyrektor nie uwzględnił obowiązkowych do odbycia 2 godzin indywidualnego nauczania języka polskiego jednej z uczennic szkoły, która do niej od kilku lat uczęszczała i rodzice nie sygnalizowali przed sporządzeniem projektu chęci rezygnacji ze szkoły w roku szkolnym 2013/2014 oraz dwóch dalszych godzin nauczania indywidualnego innego z uczniów szkoły z niepełnosprawnością sprzężoną (Zespołem (...)). Nie uwzględnił również obowiązkowych zajęć rewalidacyjnych wynikających z obowiązującego od 08.05.2013 r. Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30.04.2013 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. z dnia 07.05.2013 r., poz. 532) z języka polskiego, pomimo iż w u strony pozwanej wielu uczniów wymaga określonej w przywołanym akcie prawnym pomocy. W projekcie nie uwzględniono także zajęć dodatkowych, w tym kół zainteresowań.

Projekt został podpisany przez ówczesnego prezesa zarządu organu prowadzącego stronę pozwaną.

Nie został on przedstawiony radzie pedagogicznej do zaopiniowania do dnia 25.05.2013r. (...) taka odbyła się w dniu 27.05.2013 r.

Dowód:

- zeznania świadka J. M. (1) - 84-86;
- wstępne przydziały godzin od września 2013 r. - k.44;
- przydział przedmiotów, godzin lekcyjnych w (...) i G..S..-k.35-36
- kserokopia listy obecności na radzie pedagogicznej w dniu 27.05.2013 r.-k.45

W dniu 27 maja 2013 roku Dyrektor strony pozwanej wręczył powódce M. P. oświadczenie o wypowiedzeniu z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy wynikających z umowy z dnia 01.09.2006 r., tj. zmiany przydziału ilości godzin dydaktycznych, proponując od dnia 01 września 2013 roku maksymalnie 11 godzin dydaktycznych. Jako przyczynę wypowiedzenia podał zmianę organizacji pracy szkoły uniemożliwiającą przyznanie powódce pełnego etatu nauczycielskiego.

Dowód:

- kserokopia oświadczenia z dnia 24.05.2013 r. - k.5;
- zeznania świadka J. M. (1) - k.84-86
- przesłuchanie powódki - k.76-78

W wyniku działań nowego dyrektora pełny etat poza powódką straciła jedynie była dyrektor strony pozwanej D. K., pozostająca także w konflikcie z wymienioną powyżej grupą nauczycielek. Części nauczycieli nieznacznie zmniejszono wymiar godzin. Z niektórymi nauczycielami zatrudnionymi na podstawie umów o pracę na czas określony nie przedłużono współpracy, zatrudniając na ich miejsce innych nauczycieli od 01.09.2013 r.

Dowód:

- zeznania świadka E. P. - k.68;
- zeznania świadka J. M. (1) - k.84-86;
- przesłuchanie powódki - k.76-78

Powódka od razu przy wręczeniu jej wypowiedzenia zmieniającego złożyła oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych jej warunków pracy i płacy.

W późniejszym czasie zwróciła uwagę, iż wręczone jej wypowiedzenie w przedmiocie zmiany warunków pracy i płacy odnosi się do nieobowiązującej już umowy z 2006 roku i zgłosiła gotowość dalszej pracy w pełnym wymiarze godzin.

Okoliczność bezsporna

Powódka M. P. nie jest członkiem związku zawodowego i żaden związek zawodowy jej nie reprezentuje.

Okoliczność bezsporna

Dyrektor Zespołem (...) zatrudnił na miejsce powódki innego nauczyciela języka polskiego, przydzielając mu od 01.09.2013 r. 12 godzin edukacyjnych.

Dowód:

- zeznania świadka J. M. (1) - 84-86;
- przydział godzin na rok szkolny 2013/2014 - k.37-40

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 2.072,89 zł.

Dowód:

- zaświadczenie z dnia 29.10.2013 r. – k.24

Obecnie dyrektorem strony pozwanej jest E. P..

Okoliczność bezsporna

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Przed przystąpieniem do rozważań dotyczących zgłoszonego przez powódkę M. P. roszczenia należy wskazać, iż strona pozwana Zespół Szkół (...) w B. jest placówką niepubliczną o uprawnieniach szkół publicznych, dlatego też w zakresie dotyczącym odwołania powódki od oświadczenia w przedmiocie wypowiedzenia warunków umowy o pracę należy stosować przepisy kodeksu pracy. Zgodnie bowiem z przepisem art. 91b ust. 2 pkt 4 Karty Nauczyciela przepisy tego aktu dla nauczycieli zatrudnionych w przedszkolach i szkołach niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych należy stosować w ściśle określonym zakresie.

Przechodząc zaś do oceny zasadności żądania powódki w pierwszym rzędzie wskazać należy, iż postawą prawną takiego żądania stanowi przepis art. 45 § 1 k.p., który na mocy art. 42 k.p. znajduje zastosowanie odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy. Wedle treści art. 45 § 1 k.p. 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W tym miejscu wyraźnego wskazania wymaga, że spełnienie jednej z dwóch wymienionych w tym przepisie przesłanek wystarczy do uznania bezskuteczności wypowiedzenia.

Powódka odwołując się od wypowiedzenia zmieniającego wręczonego jej w dniu 27 maja 2013 roku dokonanego przez pracodawcę wskazywała na wadliwość wypowiedzenia w kontekście normy prawnej zawartej w art. 30 § 4 k.p., dotyczącej formalnego wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, a nadto podniosła, iż dotyczy ono już nieobowiązującej umowy o pracę zawartej na czas określony w dniu 01.09.2006 r.

Istotnie w treści oświadczenia wręczonego powódce wskazano, iż wypowiedzenie zmieniające dotyczy umowy o pracę z 2006r. Jednakże po analizie treści przedmiotowego oświadczenia i wskazanej umowy o pracę należy uwzględnić stanowisko strony pozwanej, iż wpisana data zawarcia umowy stanowi oczywistą omyłkę pisarską. Umowa o pracę z dnia 01.09.2006 r. była umową na czas określony i dotyczyła niepełnego wymiaru czasu pracy, także po jej kilkakrotnym aneksowaniu. Tymczasem w treści oświadczenia z dnia 24.05.2013 r. czytamy, iż zastosowano trzymiesięczny okres wypowiedzenia – właściwy ze względu na długość okresu zatrudnienia- dla umowy o pracę na czas nieokreślony, a nadto zmiana dotyczy obniżenia przydziału ilości godzin dydaktycznych w związku ze zmianą organizacji pracy szkoły uniemożliwiającej przyznanie powódce pełnego etatu nauczycielskiego wynikającego z umowy. Przy czym dopiero na podstawie umowy o pracę z dnia 01.09.2011 r. zawartej na czas nieokreślony powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy. Dlatego też należy przyjąć, iż omawiane wypowiedzenie zmieniające bez wątpienia dotyczy umowy o pracę ostatnio łączącej powódkę ze stroną pozwaną, tj. z dnia 01.09.2011 r.

Powódka podniosła także, że wskazana przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa, albowiem w omawianym okresie w pozwanej szkole można było zapewnić dwa pełne etaty dla pracujących w niej nauczycieli języka polskiego, a tym samym zapewnić powódce pełny etat nauczycielski wynikający z łączącej strony umowy o pracę.

W świetle poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych Sąd aprobuje stanowisko powódki.

Zajmując takie stanowisko Sąd zważył, że przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę lub wypowiedzenia zmieniającego ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy a drugie - jej zasadności. W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy albo odszkodowania. W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motyw leżący u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 roku, II PK 156/08, Lex nr 736723; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 marca 2010 roku, I PK 175/09, Lex nr 585689; Ludwik Florek, Komentarz do art. 45 Kodeksu Pracy, [w] Florek Ludwik (red.), Celeda Ryszard, Gonera Katarzyna, Goździewicz Grzegorz, Hintz Anna, Kijowski Andrzej, Pisarczyk Łukasz, Skoczyński Jacek, Wagner Barbara, Zieliński Tadeusz, Kodeks pracy. Komentarz, LEX 2011, stan prawny na dzień 16.05.2011 r.).

Analizując treść oświadczenia pracodawcy z dnia 24 maja 2013 roku o wypowiedzeniu powódce warunków umowy o pracę w części dotyczącej wymiaru etatu i wynagrodzenia, Sąd doszedł do przekonania, że strona pozwana wskazała konkretną przyczynę wypowiedzenia, zachowując w tym zakresie wymogi formalne określone w art. 30 § 4 k.p. Ustawodawca bowiem w powyższym przepisie wskazuje jedynie na konieczność wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu przyczyny wypowiedzenia, nie określając szczegółowo wymogów dotyczących sposobu określenia tej przyczyny. Doktryna i orzecznictwo ukształtowało natomiast pogląd, że przyczyna ma być konkretna i rzeczywista - w przeciwnym razie jest wadliwa w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. (...) jednakże przyczyny wypowiedzenia nie oznaczają wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisaniu w sposób szczegółowy. To przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna, a nie jej opis. Wymaganie konkretności przyczyny może być zatem spełnione przez wskazanie kategorii zdarzenia (patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 stycznia 2010 roku, I PK 168/09, Lex nr 604202; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 roku, II PK 156/08, Lex nr 736723). Co więcej przyczyna wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób ogólny, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy lub też warunków zmiany warunków zatrudnienia są znane pracownikowi na podstawie rozmów z osobami działającymi w imieniu pracodawcy lub wynikają z innych dokumentów (patrz: wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2006 roku, I PK 112/06, LEX nr 247785; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 marca 2010 roku, I P 175/09, Lex nr 585689).

W rozpoznawanej sprawie przyczyna złożenia powódce wypowiedzenia zmieniającego wskazana w piśmie pracodawcy z dnia 24 maja 2013 roku – „zmiana organizacji pracy szkoły uniemożliwiająca przyznanie pełnego etatu nauczycielskiego” – była na tyle jasna, zrozumiała, konkretna i wystarczająca, aby powódka mogła dokonać we własnym zakresie oceny, czy przyczyna ta rzeczywiście istniała i czy była uzasadniona. Jak wynika z powyżej przytoczonych stanowisk judykatury, pracodawca w wypowiedzeniu zmieniającym nie miał obowiązku przytaczania treści dokumentów, z których wskazana przyczyna wynikała, jednakże podkreślić należy, iż gdyby wstępny przydział godzin z dnia 25.04.2013 r. był przedstawiony do zaopiniowania – jak tego wymagają przepisy oświatowe- radzie pedagogicznej do dnia 25.05.2013 r. z pewnością powódka nie byłaby aż tak zaskoczona i mogłaby podjąć próbę wyjaśnienia sytuacji przed wręczeniem wypowiedzenia zmieniającego. Tym bardziej, iż jak to wynika z dokumentów w postaci przydziału przedmiotów, godzin lekcyjnych w (...) i Społecznym Gimnazjum, które co prawda nie noszą daty, ani nie wskazują, jakiego okresu miałyby dotyczyć, to jednak w związku z tym, iż zostały podpisane przez nowo wówczas urzędujących dyrektora szkoły J. M. (1) i prezesa zarządu E. G., należy przyjąć, że dotyczyły planowanego roku szkolnego 2013/2014 - zaplanowano na przedmiotowy rok szkolny 30 godzin języka polskiego i 4 godziny zajęć dydaktyczno – wyrównawczych z języka polskiego, co daje łącznie 34 godziny dydaktyczne z języka polskiego. Jak słusznie wskazała powódka wymienione dokumenty nie obejmowały (z niewiadomego powodu) podlegających zaplanowaniu już w maju 2013 roku godzin nauczania indywidualnego języka polskiego w liczbie 4 oraz obowiązkowych godzin rewalidacyjnych wynikających z obowiązującego od 08.05.2013r. Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30.04.2013 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. z dnia 07.05.2013 r., poz. 532) z języka polskiego, pomimo iż w u strony pozwanej wielu uczniów wymaga określonej w przywołanym akcie prawnym pomocy. Już tylko wskazana liczba obowiązkowych do odbycia zajęć dydaktycznych z języka polskiego przekraczająca 38 godzin, potwierdza stanowisko powódki o możliwości obsadzenia dwóch pełnych etatów nauczycieli języka polskiego w pozwanej szkole przy obowiązującym pensum nauczycielskim w wymiarze 18 godzin. Należy mieć na uwadze także okoliczność, iż w rzeczywistości ilość tych godzin może ulec jeszcze zwiększeniu o lekcje wychowawcze, tzw. basenowe czy koło zainteresowań. Bez znaczenia dla wymiaru zatrudnienia powódki jest zatem możliwość lub jej brak w zakresie nauczania przez nią przedmiotu – edukacja dla bezpieczeństwa. Zatem brak jest także podstaw do przyjęcia, iż dokonywana przez wówczas nowego dyrektora reorganizacja szkoły uniemożliwiła zapewnienie powódce pełnego etatu nauczycielskiego, a w dalszej kolejności, iż przyczyna wskazana przez niego w oświadczeniu z dnia 24.05.2013 r. w przedmiocie wypowiedzenia warunków umowy o pracę była prawdziwa i rzeczywista.

Chociaż w niniejszym postępowaniu jest to kwestią drugorzędną, wskazać należy, iż rzeczywistą przyczyną wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego były nienależyte relacje panujące pomiędzy nauczycielami pracującymi w przedmiotowej placówce oraz okoliczność, iż Zespołem (...) po objęciu stanowiska dyrektora był pod dużym wpływem grupy nauczycieli przeciwnych powódce, którą to okoliczność sam potwierdził, będąc w niniejszym postępowaniu słuchanym w charakterze świadka już po zwolnieniu z pracy u strony pozwanej.

W świetle ujawnionych w niniejszej sprawie okoliczności Sąd uznał, iż oświadczenie o wypowiedzeniu powódce warunków umowy o pracę było nieuzasadnione, a zatem zostały spełnione przesłanki określone w art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.

Dlatego też, zgodnie z żądaniem powódki zasądził odszkodowanie w dochodzonej przez nią kwocie, będąc w tym zakresie związanym żądaniem pozwu wraz z ustawowymi odsetkami, których powódka może się żądać na podstawie przepisu art. 481§1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2010r. Nr 90 poz. 594 z późn. zm.) stronę pozwaną obciążono kosztami opłaty sądowej w kwocie 280 zł, od której powódka jako pracownik była zwolniona.

Na mocy przepisu art. 477² §1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.