

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 grudnia 2013 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Staszkiwicz

Ławnicy: Bogusława Janas, Anna Bałkowska

**Protokolant: Arkadiusz Orzechowski**

po rozpoznaniu w dniu 04 grudnia 2013 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **J. O.**

przeciwko **Zespołowi Szkół Ogólnokształcących w K.**

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

I. powództwo oddała,

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

Powódka J. O. w pozwie wniesionym przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących w K. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy łączącego ją ze stroną pozwaną, ewentualnie przywrócenia jej do pracy na poprzednich warunkach w przypadku wygaśnięcia umowy. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że pismem z dnia 10 maja 2013 r., które otrzymała w tym samym dniu, strona pozwana wypowiedziała jej stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela wskazując, że przyczyną wypowiedzenia są zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole i zmiany planu nauczania. Powódka wskazała, że przedmiotowe wypowiedzenie jest niezgodne z obowiązującymi w tym zakresie przepisami. Strona pozwana w uzasadnieniu wypowiedzenia powtórzyła część zapisów wskazanego przepisu, przy czym wbrew literalnemu brzmieniu wskazała w zakresie zmian organizacyjnych łącznie, a nie rozdzielnie dwie przyczyny, a to zmniejszenie liczby oddziałów w szkole i zmiany planu nauczania. Powódka wskazała, że nie wie w precyzyjnie przedstawiony sposób, z jakich konkretnie przyczyn została jej wypowiedziana umowa o pracę, tym bardziej że w chwili wręczenia jej pisma dyrektor powoływał się na powody dotyczące nie przestrzegania przez powódkę dyscypliny pracy i brak zaangażowania w szeroko pojętą działalność szkoły, które nie znajdują żadnego potwierdzenia w rzeczywistym stanie sprawy. Przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę powinna być wskazana szczegółowo, precyzyjnie, a przy tym odpowiadać zaistniałemu stanowi faktycznemu, czego w zaskarżonym wypowiedzeniu nie ma. Zdaniem powódki, wskazane przyczyny rozwiązania stosunku pracy mają charakter pozorny, wynikający z wadliwie prowadzonej przez ostatnie lata polityki kadrowej dyrektora szkoły, w szczególności w zakresie zatrudniania nauczycieli i to na czas nieokreślony, podczas gdy znana była sytuacja demograficzna, a także nie udzielania powódce pomocy w możliwości przekwalifikowania się do nauczania innego przedmiotu niż język niemiecki, co uchroniłoby ją przed definitywnym zwolnieniem z pracy. Pracodawca nie zaproponował jej zmniejszenia ilości godzin, jak też nie podjął żadnych działań mających na celu równomierne ograniczenie liczby godzin w stosunku do wszystkich nauczycieli języka niemieckiego, za ich zgodą. Zdaniem powódki, pracodawca na miesiąc przed wypowiedzeniem stosunku pracy powziął zamiar

podjęcia tej decyzji i dla jej usankcjonowania wydał zarządzenie nr (...) z dnia 09 kwietnia 2013 r., choć nie miał jeszcze zatwierdzonego przez organ prowadzący arkusza organizacji pracy szkoły. Na tej podstawie dokonał oceny pracy powódki i prawdopodobnie innych nauczycieli języka niemieckiego i być może innych przedmiotów. Oceniając kryteria nasuwa się wątpliwość co do ich czytelności, jasności i obiektywizmu, zwłaszcza że nie został przewidziany żaden tryb odwołania się zainteresowanego. Zastrzeżenia budzi również tryb wprowadzenia w życie powyższego zarządzenia bez konsultacji z Radą Pedagogiczną i organizacjami związkowymi. Zupełnie pominięto też kryteria osobiste związane z sytuacją życiową i rodzinną.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że stosunek pracy z powódką został rozwiązany zgodnie z przepisem art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela. Pozwany wskazał w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy. Podane w uzasadnieniu przyczyny zwolnienia nie są tylko automatycznym powtórzeniem zapisów art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela, ale jasnym określeniem rzeczywistych przyczyn, dla których powódka została zwolniona. Konieczność zwolnienia związana była ze zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów oraz zamianami planu nauczania, powodującymi zmiany ilości godzin na poszczególne przedmioty w różnych latach. Od 01 września 2012 r. w Liceum Ogólnokształcącym w K. wprowadzana jest R. Programowa (...), co powoduje zmiany organizacyjne w postaci otwarcia nowego typu oddziałów, zamiast dotychczasowych, z nowymi siatkami godzin, co z kolei powoduje zmiany w planie nauczania. Drugi czynnik powodujący zmiany organizacyjne, tzn. ograniczenie ilości oddziałów, to czynnik demograficzny (spadek ilości uczniów). Kolejny czynnik powodujący zmianę ilości godzin z języka niemieckiego, to wybory uczniów, którzy w zdecydowanej większości preferują język angielski jako język wiodący lub rozszerzony. Już w roku szkolnym 2012/2013 brakowało jednego etatu dla wszystkich ośmiu zatrudnionych w tym czasie germanistów, przy czym jeden z nich przebywał wówczas na rocznym urlopie zdrowotnym. W roku szkolnym 2013/2014 z powodu zmiany planu nauczania i zmniejszenia ilości uczniów, zmniejszyła się liczba oddziałów o co najmniej dwa. Pracodawca zmuszony był podjąć decyzję o zwolnieniu dwóch nauczycieli germanistów. Stosunek pracy został rozwiązany z powódką oraz M. P.. Decyzja o zwolnieniu powódki nie została podjęta automatycznie, lecz po zastosowaniu przez dyrektora szkoły wobec nauczycieli języka niemieckiego kryteriów przyjętych przez pracodawcę w dokumencie „Kryteria doboru nauczyciela do rozwiązania z nim stosunku pracy lub zmiany pracy i płacy”. Powyższa ocena wynikająca z przyjętych kryteriów miała jedynie pomocnicze znaczenie dla podjęcia przez dyrektora szkoły decyzji o wytypowaniu do zwolnienia konkretnego nauczyciela. Wskazana ocena nie stanowiła bezpośredniej przyczyny rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Strona pozwana wskazała, że nieuzasadnione są zarzuty wadliwie prowadzonej polityki kadrowej oraz nie udzielenia pomocy powódce w możliwości przekwalifikowania się. Powódka nie podjęła trudu poszerzania swoich kwalifikacji. Pracodawca nie zaproponował powódce zmniejszenia liczby godzin oraz nie podjął działań mających na celu równomierne ograniczenie liczby godzin w stosunku do wszystkich nauczycieli, gdyż liczba brakujących etatów w arkuszu wynosiła 2 etaty i 1/18 etatu. Dlatego też jedynym logicznym rozwiązaniem było zastosowanie zwolnienia dwóch osób oraz zmiany warunków zatrudnienia jednej osoby. Wydanie w dniu 09 kwietnia 2013 r. zarządzenia nr (...) miało na celu określenie jasnych reguł wyłaniania osób do zwolnienia oraz uczynienie tego procesu przejrzystym. Do zastosowania tego „wewnętrznego aktu prawnego” doszło nie tylko wobec powódki, gdyż wypowiedzenie otrzymała w tym samym dniu druga germanistka, a trzecia otrzymała wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy. Decyzja o zastosowanej punktacji została podjęta po konsultacji z zastępcami dyrektora szkoły. Powódce zostało przyznanych 31 punktów. Z nauczycielem, który uzyskał sumę 30 punktów również rozwiązano stosunek pracy.

Na rozprawie w dniu 13 września 2013 r. pełnomocnik powódki wniósł o przywrócenie powódki do pracy.

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

J. O. była zatrudniona w Zespole Szkół Ogólnokształcących w K. od dnia 01 września 2007 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 01 września 2007 r. W dniu 14 grudnia 2010 r. J. O. zdobyła stopień

nauczyciela mianowanego. Z dniem 01 stycznia 2011 r. J. O. została mianowana na stanowisko nauczyciela w Zespole Szkół Ogólnokształcących w K.. J. O. uczyła języka niemieckiego w gimnazjum i liceum.

Dowód: kopia umowy o pracę k. 5 w części B akt osobowych,

kopia aktu nadania k. 38 w części B akt osobowych,

kopia aktu mianowania k. 39 w części B akt osobowych,

zeznania świadka B. S. k. 39v-41;

W dniu 10 maja 2013 r. J. O. otrzymała pismo z dnia 10 maja 2013 r., którym na podstawie art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela rozwiązano z nią stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2013 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole i zmiany planu nauczania. J. O. został pouczone o prawie złożenia odwołania do Sądu Pracy w terminie 7 dni od doręczenia niniejszego pisma.

Dowód: kopia rozwiązania stosunku pracy z dnia 10 maja 2013 r. k. 5;

W roku szkolnym 2013/2014 nastąpiły w Zespole Szkół Ogólnokształcących w K. zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów, a także zmiany planu nauczania. Z uwagi na niż demograficzny utworzono w roku szkolnym 2013/2014 po jednym oddziale mniej w liceum i w gimnazjum, w porównaniu do poprzedniego roku szkolnego. Miało to wpływ na ilość godzin lekcyjnych. Od 01 września 2012 r. w Zespole Szkół Ogólnokształcących w K. wprowadzono nowe podstawy programowe kształcenia ogólnego, co wiązało się z wprowadzeniem w liceum ogólnokształcącym nowych typów oddziałów oraz nowych siatek godzin. Miało to wpływ na zmianę planu nauczania. Na zmniejszenie ilości godzin miały też wpływ preferencje uczniów w wyborze języka wiodącego. Obecnie większość uczniów wybiera jako język wiodący język angielski.

Dowód: kopie arkuszy organizacyjnych oraz planów nauczania w poszczególnych

oddziałach szkolnych w kopercie na k. 24,

zeznania świadka B. S. k. 39v-41,

zeznania świadka W. D. k. 41-42v,

zeznania świadka J. T. k. 42v-43,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej J. B. k. 56v-58;

Zjawisko związane z problemami demograficznymi oraz wyborami uczniów co do nauki języka, pojawiło się w Zespole Szkół Ogólnokształcących w K. dwa lata wcześniej. Od dwóch lat istniała groźba zwolnień nauczycieli i o tych tendencjach była mowa na Radach Pedagogicznych. Już w roku szkolnym 2012/2013 brakowało godzin dla jednego nauczyciela języka niemieckiego, przy czym jedna z germanistek przebywała wówczas na urlopie dla poratowania zdrowia i nie było potrzeby zwalniania jednego nauczyciela języka niemieckiego. W roku szkolnym 2013/2014, z uwagi na zmniejszenie ilości oddziałów oraz ilości godzin, zabrakło ponad dwóch etatów dla nauczycieli germanistów i zaszła konieczność zwolnienia dwóch germanistów oraz zmniejszenia pensum jednego z germanistów o jedną godzinę.

Dowód: zeznania świadka B. S. k. 39v-41,

zeznania świadka W. D. k. 41-42v,

zeznania świadka J. T. k. 42v-43,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej J. B. k. 56v-58;

W tej sytuacji dyrektor Zespołu Szkół Ogólnokształcących w K. wraz ze swoimi zastępcami opracował dokument w postaci kryteriów doboru nauczyciela do rozwiązania z nim stosunku pracy lub zmiany jego warunków pracy i płacy. Dokument ten stanowił załącznik nr 2 do zarządzenia nr (...) dyrektora Zespołu Szkół Ogólnokształcących w K. z dnia 09 kwietnia 2013 r. w sprawie ustalenia w Zespole Szkół Ogólnokształcących w K. kryteriów oraz procedury podejmowania decyzji w sprawie dokonywania zmian warunków pracy i płacy lub rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielami. Powyższe zarządzenie wraz z kryteriami zostało podane do wiadomości wszystkich nauczycieli Zespołu Szkół Ogólnokształcących w K..

Dowód: kopia zarządzenia nr (...) wraz z załącznikami k. 6-10,

zeznania świadka J. T. k. 42v-43,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej J. B. k. 56v-58;

Na podstawie tych kryteriów doboru nauczyciela do rozwiązania z nim stosunku pracy lub zmiany jego warunków pracy i płacy, zespół kierowniczy dokonał oceny wszystkich nauczycieli języka niemieckiego zatrudnionych w Zespole Szkół Ogólnokształcących w K.. Dyrektor szkoły wraz ze swoimi zastępcami dokonali punktacji, oceniając różne aspekty pracy tych nauczycieli. Najmniejszą ilość punktów uzyskały M. P. oraz J. O. i zostały one wytypowane do rozwiązania z nimi stosunków pracy. Następna w kolejności, pod względem ilości uzyskanych punktów, była M. N., której zmniejszono ilość godzin.

Dowód: zeznania świadka B. S. k. 39v-41,

zeznania świadka W. D. k. 41-42v,

zeznania świadka J. T. k. 42v-43,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej J. B. k. 56v-58;

Zaangażowanie powódki w szeroko pojętą działalność szkoły ocenione zostało, jako bardzo niewielkie. Aktywność innych nauczycieli na Radach Pedagogicznych była znacznie większa. Inni nauczyciele uczestniczyli w przedsięwzięciach, w których J. O. nie uczestniczyła. Nie miała ona również osiągnąć jeśli chodzi o udział uczniów w pozaszkolnych etapach olimpiad i konkursów. Inni nauczyciele germaniści, którzy nadal są zatrudnieni, opiekowali się młodzieżą podczas wymian międzynarodowych, byli koordynatorami licznych projektów edukacyjnych, w tym projektu L. F.. J. O. takich działań nie podejmowała. W okresie zatrudnienia w Zespole Szkół Ogólnokształcących w K. J. O. nie podjęła starań w zakresie dokończenia się i uzyskania uprawnień do nauczania innego przedmiotu niż język niemiecki.

Dowód: zeznania świadka B. S. k. 39v-41,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej J. B. k. 56v-58;

Dyrektor szkoły nie zaproponował J. O. ograniczenia zatrudnienia, albowiem dokonanie podziału 37 godzin na ośmiu nauczycieli germanistów wprowadzałoby niepewną sytuację w stosunku do całej kadry germanistów. Ponadto sytuacja związana ze zmniejszeniem ilości godzin lekcyjnych będzie się pogłębiała. W roku szkolnym 2013/2014 edukację zakończą cztery klasy gimnazjalistów, a w tym rejonie jest 46 dzieci i będą otworzone dwie klasy w gimnazjum, co stwarza obawę dalszych zwolnień nauczycieli.

Dowód: zeznania przedstawiciela strony pozwanej J. B. k. 56v-58;

W lipcu 2013 r. nauczycielka języka niemieckiego M. K. poinformowała dyrektora szkoły, że jest w ciąży, ale zależało jej na wykonywaniu pracy z uwagi na staż. M. K. przebywa na zwolnieniach lekarskich, które obejmują okresy 2-3 tygodni.

Dowód: zeznania przedstawiciela strony pozwanej J. B. k. 56v-58.

### **Sąd zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu, powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka, po sprecyzowaniu żądania pozwu, domagała się przywrócenia jej do pracy w pozwanej szkole.

Bezspornym jest, że pismem z dnia 10 maja 2013 r., doręczonym powódce w tym samym dniu, z powódką został rozwiązany stosunek pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia upływającym w dniu 31 sierpnia 2013 r., na podstawie art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela. Zgodnie z tym przepisem 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. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2.

Powódka zarzuciła, że wskazana przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest nieprecyzyjna, jak również ma charakter pozorny. Sąd nie podzielił zarzutu powódki, że strona pozwana nie wskazała w sposób precyzyjny przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Treść przepisu art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela zawiera trzy przypadki rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Z powyższego przepisu wynika, że: 1) częściowa likwidacja szkoły, 2) zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, 3) zmiany planu nauczania stanowią podstawę do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem albo do obniżenia (za zgodą nauczyciela) wymiaru zajęć, pod warunkiem, że nie jest możliwe dalsze jego zatrudnianie w pełnym wymiarze zajęć. Przytoczenie zatem przez stronę pozwaną w piśmie z dnia 10 maja 2013 r. częściowo treści przepisu art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela, jednoznacznie wskazuje przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powódką. Wskazanie przez stronę pozwaną treści przepisu, który nie budzi żadnych wątpliwości interpretacyjnych, wyczerpuje zdaniem Sądu obowiązek wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

W ocenie Sądu, w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy należało uznać, że wskazana powódce przyczyna uzasadniająca rozwiązanie z nią stosunku pracy miała charakter rzeczywisty. W pisemnym wypowiedzeniu stosunku pracy wskazane zostały de facto dwie przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy, a mianowicie zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, a także zmiany planu nauczania. W toku niniejszego postępowania sądowego strona pozwana wykazała, że takie okoliczności faktycznie miały miejsce. Z treści zeznań świadków B. S., W. D., J. T. oraz zeznań przedstawiciela strony pozwanej J. B., jak również treści przedłożonych przez stronę pozwaną kopii arkuszy organizacyjnych szkoły za lata 2012/2013 i 2013/2014 oraz planów nauczania w poszczególnych oddziałach szkolnych wynika w sposób jednoznaczny, że w roku szkolnym 2013/2014 utworzono po jednym oddziale mniej w liceum i w gimnazjum, w porównaniu do poprzedniego roku szkolnego. Miało to związek z niżem demograficznym i wpłynęło na ilość godzin lekcyjnych. Ponadto z zeznań wskazanych osób zgodnie wynika, że od 01 września 2012 r. w Zespole Szkół Ogólnokształcących w K. wprowadzono nowe podstawy programowe kształcenia ogólnego, co wiązało się z wprowadzeniem w liceum ogólnokształcącym nowych typów oddziałów oraz nowych siatek godzin. Miało to wpływ na zmianę planu nauczania. Na zmniejszenie ilości godzin miały też wpływ preferencje uczniów w wyborze języka wiodącego, albowiem obecnie większość uczniów wybiera język angielski jako język wiodący. Zdaniem Sądu, powódka w żadnej mierze nie podważyła powyższych okoliczności, które spowodowały rozwiązanie z nią stosunku pracy.

Z treści zeznań powódki wnosić należy, że złożyła ona odwołanie od rozwiązania z nią stosunku pracy, albowiem nie zgadzała się z oceną, którą otrzymała od zespołu kierowniczego, podczas wyłaniania osób do rozwiązania stosunku pracy. Powódka wskazała, że ta ocena jest dla niej krzywdząca i niesprawiedliwa.

Z uwagi na to, że strona pozwana dokonała wyboru spośród ośmiu nauczycieli języka niemieckiego, Sąd musiał zająć się kryteriami doboru pracowników do zwolnienia. W ocenie Sądu, zastosowane kryteria nie budzą zastrzeżeń. Prawem pracodawcy jest bowiem kształtowanie polityki zatrudnienia pod kątem sprawności realizacji powierzonych mu zadań, przy założeniu stosownie przejrzystych i obiektywnych kryteriów. Pracodawca jest zatem uprawniony do pozostawienia w zatrudnieniu pracownika o porównywalnych kwalifikacjach zawodowych, ale różniącego się oceną przydatności do pracy dokonaną przez przełożonych, z którymi będzie w przyszłości współpracować.

Strona pozwana opracowała w formie pisemnej procedurę wyłaniania nauczycieli do rozwiązania stosunku pracy lub zmiany warunków pracy i płacy, jak również kryteria doboru nauczyciela do rozwiązania z nim stosunku pracy lub zmiany jego warunków pracy i płacy. Oceny pracy powódki i pozostałych germanistów dokonał zespół kierowniczy składający się z dyrektora szkoły oraz jego zastępców. Powódka stwierdziła, że dokonana przez grono dyrektorskie ocena była niesprawiedliwa. Nie przedstawiła jednak żadnych dowodów na wykazanie, że ocena ta faktycznie była nieobiektywna, a jej zaangażowanie w szeroko pojętą działalność szkoły była inna niż prezentowana przez dyrektora szkoły oraz jego zastępców. Tymczasem z zeznań świadka B. S. oraz zeznań przedstawiciela strony pozwanej J. B. wynika zgodnie, z jakich przyczyn zaangażowanie powódki w działalność szkoły została oceniona nisko. Za nietrafny należało przy tym uznać zarzut powódki, że nie została jej udzielona pomoc w celu przekwalifikowania się do nauczania innego przedmiotu niż język niemiecki. Z treści zeznań świadków B. S., W. D., J. T. oraz zeznań przedstawiciela strony pozwanej J. B. wynika bowiem, że inicjatywa w zakresie doksztalcania się zawsze należy do nauczyciela, a powódka działań w tym kierunku nie podejmowała. Z materiału dowodowego wynika przy tym, że szkoła stwarzała nauczycielom możliwości w zakresie doksztalcania się.

Sąd ocenił również jako przekonujące argumenty, które przedstawił dyrektor szkoły J. B. odnośnie nie zaproponowania powódce ograniczenia zatrudnienia. Dyrektor szkoły wskazał bowiem, że dokonanie podziału 37 godzin na ośmiu nauczycieli germanistów wprowadzałoby niepewną sytuację w stosunku do całej kadry germanistów. Ponadto sytuacja związana ze zmniejszeniem ilości godzin lekcyjnych będzie się pogłębiała. W roku szkolnym 2013/2014 edukację zakończą cztery klasy gimnazjalistów, a w tym rejonie jest 46 dzieci i będą utworzone dwie klasy w gimnazjum, co zdaniem dyrektora będzie powodowało konieczność dalszych zwolnień nauczycieli.

Z tych względów Sąd oddalił powództwo.

Wobec tego, że strona pozwana była reprezentowana w niniejszym postępowaniu przez zawodowego pełnomocnika, stosownie do art. 98 § 1 i 3 kpc i § 12 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, Sąd zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.