

Sygn. akt IV P 444/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 kwietnia 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Grażyna Szlufik

Ławnicy: H. M., K. K.

Protokolant: Agnieszka Miłułka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 marca 2016 r. we W.

sprawy z powództwa E. K.

przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) we W.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki E. K. na rzecz strony pozwanej Szkoły Podstawowej nr (...) we W. kwotę 60 zł z tytułu zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nie obciąża powódki kosztami sądowymi zaliczając je na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka E. K. pozwem wniesionym w dniu 19 maja 2015 r. (data prezentaty Biura Podawczego, k. 4), skierowanym przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) im. (...) Obrońców P. we W., wniosła o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia, o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy.

W uzasadnieniu wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 11 lutego 1991 r. (prawie 25 lat), na podstawie mianowania, w pełnym wymiarze czasu pracy, jako nauczyciel wychowania fizycznego, a od dnia 05 maja 2014 r. w wymiarze 8/18 jako nauczyciel wychowania fizycznego oraz w 2/26 jako wychowawca świetlicy.

Kolejno powódka podała, iż w dniu 13 maja 2015 r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako przyczynę wskazano „zmiany organizacyjne uniemożliwiające dalsze zatrudnienie”. Wobec takiego ujęcia przyczyny, powódka zarzuciła, iż została ona podana w sposób zbyt ogólny i w rzeczywistości ma ona charakter pozorny. Nadto podniosła brak kryteriów doboru jej osoby do zwolnienia.

Celem uzasadnienia swojego stanowiska powódka wskazała, że w szkole oprócz niej, byli zatrudnieni dwaj nauczyciele wychowania fizycznego: J. O. (nauczyciel mianowany) oraz W. W. (nauczyciel dyplomowany).

W tym miejscu powódka podkreśliła, że:

- posiadała najdłuższy staż pracy – 31 lat,
- ma dodatkowe kwalifikacje - instruktora siatkówki,

- pracowała sumiennie i rzetelnie,
- przez 10 lat prowadziła klasę ćwiczeń dla Instytutu (...),
- przez 10 lat współpracowała z Akademią Wychowania Fizycznego we W.,
- w latach 2011-2014 uczestniczyła w projekcie współfinansowanym ze środków Unii Europejskiej, w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego „N. jakość praktyk pedagogicznych” organizowanym przez Akademię Wychowania Fizycznego we W.,
- do 2013r. współpracowała z K. Dzielnicową Policji przy ul. (...) wspólnie organizując cykliczne turnieje edukacyjno-sportowe „Pomagajmy sobie wzajemnie”,
- w latach 2011 – 2012 współpracowała ze Stowarzyszeniem (...), przy wspieraniu inicjatyw mających na celu propagowanie wśród uczniów zachowań prozdrowotnych oraz działań poprawiających bezpieczeństwo dzieci i młodzieży, podczas pozalekcyjnych zajęć sportowych, w ramach programu (...),
- pełniła funkcję opiekuna stażu dla nauczyciela kontraktowego, była liderem Wewnątrzszkolnego (...) oraz przewodniczącą zespołu samokształceniowego dla nauczycieli przedmiotów ścisłych,
- organizowała liczne konkursy i zawody sportowe na terenie szkoły, przygotowywała dzieci do międzyszkolnych zawodów sportowych. Pracując jako nauczyciel w klasach 1-3 przygotowywała uczniów do konkursów matematycznych,
- w roku szkolnym 2008 został wprowadzony do szkolnego rejestru programów i zaakceptowany przez Radę Pedagogiczną napisany m.in. przez powódkę program autorski dla klasy sportowej o profilu m. piłka siatkowa dziewcząt, m. piłka nożna chłopców.

Nadto powódka podniosła, iż w roku szkolnym 2015/2016 planowana liczba oddziałów nie zmieni się, co oznacza, że przyczyna wypowiedzenia umowy ma charakter pozorny. Powyższe zostało potwierdzone również przez związki zawodowe w piśmie z dnia 29 kwietnia 2015 r.

Dalej podała, że dyrektor zatrudnił osobę z zewnątrz do oddziału przedszkolnego w szkole, podczas gdy ma ona pełne kwalifikacje do nauczania początkowego w klasach I-III i w oddziałach przedszkolnych. Znamienne jest przy tym, że w/w kwalifikacje wykorzystywane były w ramach zastępstw doraźnych oraz od marca 2015 r. dyrektor przyznał powódce nauczanie indywidualne w ramach edukacji wczesno-szkolnej.

Kończąc powódka podniosła, że w latach 2012/2013 rozpoczęła dla klas pierwszych zajęcia z tenisa w ramach programu (...), które odbywały się raz w tygodniu. W roku szkolnym 2013/2014 przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia, natomiast w roku szkolnym 2014/2015 chciała kontynuować ten program w tej samej klasie, jednakże dyrektorka nie wyraziła na to zgody. Wobec powyższego powódka zarzuciła, że decyzja dyrektora nie miała żadnego uzasadnienia i była ukierunkowana na minimalizowanie osoby powódki w realizowanych dodatkowych przedsięwzięciach w szkole.

W piśmie procesowym datowanym na dzień 06 lipca 2015 r. powódka wskazała, iż wobec stanowiska strony pozwanej zawarcie ugody jest niemożliwe. Nadto wniosła o zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz kwoty 1.758,32 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (k. 16, 17).

Strona pozwana Szkoła Podstawowa nr (...) we W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych .

W uzasadnieniu strona pozwana przyznała, iż w dniu 15 maja 2015 r. wręczyła powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu z nią stosunku pracy ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2015 r., z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Podkreśliła dalej, że nie sposób zgodzić się z zarzutem powódki dotyczącym pozorności przyczyny wypowiedzenia, albowiem faktyczną przyczyną są zmiany organizacyjne zachodzące w szkole, które uniemożliwiają dalsze zatrudnienie powódki. W tym miejscu strona pozwana powołała się na treść art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym „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.

Zgodnie natomiast z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela „zasada ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia może być – za zgodą nauczyciela – stosowana również w wypadku, gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1, nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. W razie braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepisy art. 20”.

Strona pozwana podała, że począwszy od roku 2009/2010 w szkole zmniejszyła się liczba oddziałów z 23 oddziałów do 14 w roku szkolnym 2015/2016 (w latach 2010/2011 – 20 oddziałów, (...) – 18 oddziałów, (...) – 17 oddziałów, (...) – 16 oddziałów, (...) – 14 oddziałów). Zmniejszyła się również liczba etatów dla nauczycieli wychowania fizycznego i w roku 2013/2014 liczba wszystkich godzin dla trójki nauczycieli wychowania fizycznego wynosiła 28.

Na marginesie strona pozwana wskazała, że na 27,34 etatów i 35 pracowników, 8 osób podlega szczególnej ochronie związkowej (5 przez (...) i 3 przez (...)) oraz 3 osoby korzystają z ochrony przedemerytalnej. Dodatkowo u strony pozwanej jest jeszcze Dyrektor i Wicedyrektor.

Z uwagi na w/w okoliczności, strona pozwana podniosła, iż już w kwietniu i maju 2014 r. powódka została poinformowana o bardzo małej liczbie godzin wychowania fizycznego i w związku z tym, że zaplanowane były trzy oddziały „O Dyrektor strony pozwanej zaproponował powódce nauczanie wczesnoszkolne, jednakże powódka zdecydowanie odmówiła. W roku 2013/2014 powódce został udzielony urlop dla poratowania zdrowia.

Następnie strona pozwana podała, że w roku 2014/2015 liczba godzin wychowania fizycznego jeszcze się zmniejszyła do 24, w związku z czym już w 2014 r. planowała rozwiązać z powódką umowę o pracę, o czym powódka jak i związki zawodowe zostały poinformowane. Jednakże z uwagi na prośby powódki oraz stanowisko przewodniczącej organizacji (...) oraz uzyskując zgodę pozostałej dwójki nauczycieli, powódka otrzymała propozycję objęcia dwóch klas (8 godzin-0,44 etatu) i uzupełnienia połowy etatu dwiema godzinami świetlicy (2 godziny – 0,08 etatu). Pozostali nauczyciele wychowania fizycznego pracowali w następujący sposób: W. W. – 8 godzin wychowania fizycznego oraz 2 godziny w świetlicy oraz J. O. – 8 godzin wychowania fizycznego i jedna godzina wychowawcza.

Strona pozwana podniosła, że natomiast począwszy od września 2015 r. pojawiły się nowe godziny w świetlicy (dodatkowo przyznane przez Wydział (...) W. na rok i godziny z urlopów zdrowotnych) i pani J. O. dostała jeszcze pół etatu w świetlicy, i w tym roku szkolnym również uzupełnia etat w świetlicy, zaś pan W. W. podpisał porozumienie na jeden rok szkolny na 12/18 godzin wychowania fizycznego. W tym miejscu strona pozwana podkreśliła, że powódka miała wiedzę na temat tego, że godzin lekcji nie przybędzie oraz, że w/w nauczyciele w większym stopniu przyczyniają się do podnoszenia jakości pracy szkoły, w związku z czym mogła podjąć działania zmierzające do znalezienia nowej pracy. Strona pozwana podniosła dodatkowo, że w czerwcu 2015 r. poinformowała powódkę o tym, że dyrektor (...) nr 15 poszukuje nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej, jednakże powódka nie pojawiła się na rozmowie.

Dalej strona pozwana podała, że pod koniec sierpnia 2014 r. okazało się, że Dyrektor strony pozwanej dysponuje dodatkowymi godzinami w świetlicy, gdyż dwie osoby pracujące w świetlicy poszły na urlop dla poratowania zdrowia, w związku z czym zaproponowano powódce, żeby uczyła 4 godziny wychowania fizycznego i resztę godzin uzupełniała pracą w świetlicy, co łącznie dałoby 0,9 etatu, jednakże powódka odmówiła przyjęcia tych godzin.

Kolejno strona pozwana podniosła, że w programach „N. jakość praktyk pedagogicznych”, „Pomagajmy sobie nawzajem”, (...) uczestniczyli wszyscy nauczyciele wychowania fizycznego oraz nadto, że z uwagi na brak dodatkowych zajęć sportowych dla uczniów klas 4-6 prowadzenie zajęć z tenisa przez powódkę nie miało uzasadnienia.

Odnosząc się do zarzutu powódki, że zostały zatrudnione w szkole osoby z zewnątrz, strona pozwana wskazała, że w latach 2013/2014 powódka nie chciała pracować z dziećmi młodszymi. W latach 2014/2015 na 0,77 etatu wróciła do szkoły inna nauczycielka – D. K., która z uwagi na brak godzin w roku 2015/2016 zostanie zatrudniona na 0,52 etatu. W tym miejscu strona pozwana wskazała, że od 2016/2017 roku oddziały zerowe będą tylko w przedszkolach lub w zespołach szkolno-przedszkolnych, co oznacza, że D. K. będzie zatrudniona w placówce tylko do końca roku szkolnego 2015/2016. Strona pozwana zaznaczyła, że w latach 2016/2017 jeżeli nie zwiększy się liczba klas pierwszych powstanie kolejny problem, co zrobić z nauczycielką M. D., natomiast powódka ma najmniejsze kwalifikacje z nauczania wczesnoszkolnego (ma licencjat z pedagogiki nauczania dziecka młodszego, magistra z pedagogiki), natomiast reszta nauczycielek oprócz I. K., która jest szczególnie chroniona przez związki zawodowe, posiada stopień magistra. Podobnie jest z kwalifikacjami do nauczania wychowania fizycznego, gdyż J. O. i W. W. posiadają stopień magistrów wychowania fizycznego, a powódka ukończyła studia podyplomowe – wychowanie fizyczne dla nauczycieli.

Kończąc w ocenie strony pozwanej wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka od dnia 01 września 1984 r. rozpoczęła pracę zawodową na stanowisku nauczycielki w wymiarze pełnego etatu w Szkole Podstawowej nr (...) we W.. Z dniem 14 października 1987 r. została mianowana nauczycielem-wychowawcą ww. Szkoły. W okresie od dnia 01 września 1990 r. do dnia 10 lutego 1991 r. pracowała jako wychowawca świetlicy na 1/2 etatu.

W dniu 11 lutego 1991 r. strona pozwana zawarła z powódką umowę o pracę na czas określony od dnia 11 lutego 1991 r. do dnia 30 czerwca 1991 r., zgodnie z którą pełniła ona obowiązki nauczyciela nauczania początkowego.

W dniu 2 września 1991 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę, tym razem na czas nieokreślony, na mocy której powódka od dnia 01 września 1991 r. pełniła obowiązki nauczyciela nauczania początkowego, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 30 listopada 1998 r. powódka została mianowana nauczycielem w Szkole Podstawowej nr (...) we W..

Dodatkowo z dniem 06 października 2000 r. nadano powódce stopień nauczyciela mianowanego.

Dowód: dokumentacja w aktach osobowych powódki, a w szczególności:

- umowa o pracę z dnia 31 lipca 1984 r.,
- akt mianowania z dnia 14 października 1987 r.,
- umowa o pracę z dnia 11 lutego 1991 r.,
- umowa o pracę z dnia 02 września 1991 r.,

- akt mianowania z dnia 30 listopada 1998 r.,
- akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela,

przesłuchanie powódki k. 106 /płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 23 marca 2016r. k.109/.

Powódka ukończyła Studium (...), w latach 1995-1997 odbyła studia zawodowe zaoczne na Uniwersytecie (...) na kierunku Pedagogika, w zakresie nauczyciel dziecka młodszego.

Następnie w latach 1997-2000 ukończyła studia wyższe magisterskie na Uniwersytecie (...) na kierunku Pedagogika (2,5 letnia), uzyskując tytuł magistra pedagogiki.

Dodatkowo w roku akademickim 2000/2001 odbyła dwu-semestralne studia podyplomowe na Akademii Wychowania Fizycznego we W., w zakresie wychowania fizycznego dla nauczycieli.

Dowód: dokumentacja w aktach osobowych powódki, a w szczególności:

- podanie o przyjęcie do pracy z dnia 27 kwietnia 1984 r.,
- Dyplom (...) z dnia 01 kwietnia 1997 r.,
- Dyplom (...) poświadczający uzyskanie tytułu magistra pedagogiki,
- Dyplom Akademii Wychowania Fizycznego we W.,

przesłuchanie powódki /płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 23 marca 2016r. k.109/.

Powódka przez około 10 lat pracowała u strony pozwanej na stanowisku nauczyciela nauczania początkowego, natomiast od momentu ukończenia dwu-semestralnych studiów podyplomowych na Akademii Wychowania Fizycznego we W., tj. od około 2001 r. świadczyła pracę jako nauczycielka wychowania fizycznego.

Praca powódki oceniana była dobrze zarówno przez byłego dyrektora szkoły – J. M. jak i przez aktualnie pełniącą funkcję dyrektora – B. B..

Ostatnią ocenę pracy powódka otrzymała w roku 2007. Dyrektor J. M. przyznała jej ocenę dobrą.

W okresie ostatnich dwóch lat zatrudnienia powódka realizowała program „Szkoła promująca zdrowie”, współorganizowała wyjście na zajęcia Z., pomagała przy dekoracjach i utrzymaniu porządku podczas imprezy mikołajkowej organizowanej przez Radę Osiedla, organizowała zawody dla klas 1-3 „Bieg do św. M.”, pomagała przy organizacji wyjścia na (...) oraz prowadziła koło siatkówki dla dziewcząt.

U strony pozwanej oprócz powódki na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego zatrudnieni są pani J. O. oraz pan W. W..

Pani J. O. – mgr wychowania fizycznego, jest nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania. Dodatkowo ukończyła studia podyplomowe z socjoterapii oraz studia podyplomowe w zakresie gimnastyki korekcyjnej. W okresie ostatnich dwóch lat koordynowała projekt „Szkoła w mieście”, prowadziła zajęcia z gimnastyki korekcyjnej, zajęcia sportowe z elementami socjoterapii, organizowała obchody Parady Niepodległości, realizowała program „Szkoła promująca zdrowie” oraz „Mediacje rówieśnicze”, współorganizowała wyjścia na zajęcia Z. w ramach akcji Tydzień (...), opiekowała się reprezentantami szkoły w (...). Ponadto jest wychowawczynią klasy. Ocena pracy – wyróżniająca.

Pan W. W. – mgr wychowania fizycznego, jest nauczycielem dyplomowanym. Ukończył wychowanie fizyczne i zdrowotne z surdopedagogiką, kurs kwalifikacyjny-instruktora gimnastyki korekcyjnej, jest instruktorem rekreacji

oraz pływania. W okresie ostatnich dwóch lat był opiekunem samorządu uczniowskiego z wyboru uczniów, współorganizował akcje samorządu (np. zbiórka surowców wtórnych, organizacja andrzejek), w roku szkolnym 2013/2014 prowadził zajęcia z gimnastyki korekcyjnej, a w roku szkolnym 2014/2015 zajęcia z piłki nożnej, jest opiekunem sprzętu nagłaśniającego, odpowiada za nagłaśnianie imprez, apeli, realizator programu „Szkoła (...), (...), przygotowywał z sukcesami uczniów do sportowych konkursów międzyszkolnych – dotarcie szkolnej drużyny piłki nożnej do finału w zawodach miejskich (...), organizował wyjście na Bieg Solidarności. Ocena pracy – wyróżniająca.

Dowód: - karta oceny pracy nauczyciela, dokumentacja w aktach osobowych, powódki,

- opis pracy nauczycieli wychowania fizycznego, k. 89,

- przesłuchanie powódki, k. 105, 106 /płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 23 marca 2016r. k.109/,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej dyrektora szkoły B. B., k. 107,108 /płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 23 marca 2016r. k.109/.

Powódka jest członkiem (...) Organizacji (...).

(bezsporne)

W kwietniu każdego roku dyrektor strony pozwanej przystępuje do tworzenia arkusza organizacyjnego szkoły, który opracowywany jest w oparciu o dane otrzymywane z Wydziału (...) Urzędu Miasta W. (liczba dzieci mnożona przez wskaźnik). Z danych tych uzyskuje informację o ilości etatów dostępnych dla nauczycieli oraz dla pozostałych pracowników szkoły na dany rok szkolny.

Od 2009 r. u strony pozwanej sukcesywnie zmniejszana była ilość oddziałów.

Zmniejszenie ilości oddziałów miało bezpośrednie przełożenie na ilość etatów dla nauczycieli, i tak:

- w 2009/2010 – funkcjonowały 23 oddziały, w związku z czym w szkole było 34,02 etatów dydaktycznych do rozdysponowania dla nauczycieli,

- w 2010/2011 – funkcjonowało 20 oddziałów, w związku z czym w szkole było 29,87 etatów dydaktycznych do rozdysponowania dla nauczycieli,

- w 2011/2012 – funkcjonowało 18 oddziałów, w związku z czym w szkole było 25,67 etatów dydaktycznych do rozdysponowania dla nauczycieli,

- w 2012/2013 – funkcjonowało 17 oddziałów, w związku z czym w szkole było 21,50 etatów dydaktycznych do rozdysponowania dla nauczycieli,

- w 2013/2014 - funkcjonowało 16 oddziałów, w związku z czym w szkole było 18,58 etatów dydaktycznych do rozdysponowania dla nauczycieli,

- w 2014/2015 – funkcjonowało 14 oddziałów, w związku z czym w szkole było 27,46 etatów dydaktycznych do rozdysponowania dla nauczycieli.

- w kwietniu 2015/2016 – funkcjonowało 14 oddziałów, w związku z czym w szkole było 27,34 etatów dydaktycznych do rozdysponowania dla nauczycieli.

Z uwagi na w/w okoliczności dyrektor strony pozwanej zarządzeniem nr (...) z dnia 18 kwietnia 2013 r. wprowadziła kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia. Kryteriami tymi było:

1) przestrzeganie dyscypliny pracy,

- 2) zaangażowanie w pracę szkoły. Gotowość podejmowania nowych obowiązków przyczyniających się do wzrostu efektywności pracy szkoły,
- 3) rodzaj umowy o pracę (na czas określony, nieokreślony),
- 4) kwalifikacje,
- 5) nabycie prawa do emerytury,
- 6) umiejętność konstruktywnego rozwiązania problemów wychowawczych we współpracy z rodzicami, dobre rozpoznanie środowiska uczniów,
- 7) aktywność w doskonaleniu zawodowym, uzyskanie dodatkowych kwalifikacji przydatnych w procesie organizacji pracy szkoły,
- 8) stopień awansu zawodowego.

Dowód: - arkusz organizacyjny strony pozwanej na rok 2009/2010, k. 26,

- arkusz organizacyjny strony pozwanej na rok 2010/2011, k. 27,

- arkusz organizacyjny strony pozwanej na rok 2011/2012, k. 28,

- arkusz organizacyjny strony pozwanej na rok 2013/2014, k. 29,

- arkusz organizacyjny strony pozwanej na rok 2014/2015, k. 30,

-zarządzenie nr (...) z dnia 18.04.2013 r. wraz z załącznikiem k. 33, 34,

- wykaz nauczycieli do zarządzenia nr (...), k. 35,

- zeznania świadka M. S., k. 92,93 /płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 13 stycznia 2016r. k.94/,

- przesłuchanie powódki, k. 105,106 /płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 23 marca 2016r. k.109/,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej dyrektora szkoły B. B., k. 107,108 /płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 23 marca 2016r. k.109/.

Zmniejszenie ilości oddziałów miało również bezpośrednie przełożenie na zmniejszenie liczby etatów m.in. dla nauczycieli wychowania fizycznego.

W roku szkolnym 2013/2014 ilość godzin do rozdysponowania dla całej trójki nauczycieli wynosiła 28 godzin (cały etat dla jednego nauczyciela wynosi 18 godzin).

Z uwagi na powyższe dyrektor szkoły – B. B. w kwietniu 2013 r. zaproponowała powódce pracę na pełny etat z dziećmi wczesnoszkolnymi, jednakże powódka odmówiła i w okresie późniejszym złożyła wniosek o urlop dla poratowania zdrowia.

Na urlopie dla poratowania zdrowia powódka przebywała w okresie od dnia 01 września 2013 r. do dnia 30 czerwca 2014 r.

Do oddziału przedszkolnego została zatrudniona pani D. K..

Dowód: - arkusz organizacyjny strony pozwanej na rok 2013/2014, k. 29,

- udzielenie urlopu płatnego dla poratowania zdrowia, w aktach osobowych powódki,
- przesłuchanie powódki, k.105, 106 /płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 23 marca 2016r. k.109/,
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej dyrektora szkoły B. B., k. 107,108 /płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 23 marca 2016r. k.109/.

W kwietniu 2014 r. dyrektor strony pozwanej, tworząc arkusz organizacyjny szkoły na rok szkolny 2014/2015 powzięła informację, że liczba godzin do rozdysponowania dla całej trójki nauczycieli wychowania fizycznego ponownie ulegnie zmniejszeniu i wyniesie 24 godziny.

Z uwagi na powyższe przeprowadziła z powódką rozmowę, w trakcie której zasugerowała jej, że zasadne będzie rozwiązanie z nią umowy o pracę, gdyż szkoła nie dysponuje odpowiednią ilością godzin.

Do rozwiązania umowy o pracę jednak nie doszło, a to wobec tego, że pozostała dwójka nauczycieli wychowania fizycznego, tj. pani J. O. oraz pan W. W. zgodzili się na ograniczenie wymiaru godzin pracy do 8/18 godzin tygodniowo jako nauczyciele wychowania fizycznego.

Zawarcie porozumienia w powyższej materii było możliwe, gdyż w okresie od dnia 01 września 2014 r. do dnia 30 czerwca 2015 r. pięciu nauczycieli (w tym dwóch pracujących w świetlicy szkolnej) przebywało na urlopie dla poratowania zdrowia, w związku z czym nauczyciele wychowania fizycznego mieli możliwość uzupełnienia godzin dodatkową pracą w świetlicy.

Dyrektor strony pozwanej etaty należące do nauczycieli, którzy przebywali na urlopie dla poratowania zdrowia rozdysponowała pomiędzy pozostałych nauczycieli.

Z uwagi na w/w okoliczność w okresie od dnia 01 września 2014 r. do końca czerwca 2015 powódka świadczyła pracę w wymiarze 8/18 godzin tygodniowo jako nauczyciel wychowania fizycznego oraz 2/26 godzin tygodniowo jako nauczyciel – wychowawca w świetlicy, łącznie powódka wykonywała pracę na 0,52 etatu.

Dodatkowo powódka w okresie od marca 2015 r. do końca czerwca 2015 r. prowadziła zajęcia indywidualne w wymiarze 5 godzin tygodniowo z chorym dzieckiem.

Pozostali dwaj nauczyciele wychowania fizycznego pracowali w sposób następujący: pani J. O. – 8 godzin wychowania fizycznego i jedna godzina wychowawcza, natomiast pan W. W. – 8 godzin wychowania fizycznego i 2 godziny w świetlicy.

Dowód: - porozumienie zmieniające umowę o pracę w aktach osobowych powódki,

- schemat organizacyjny na rok 2014/2015, k. 69 do 72,
- przesłuchanie powódki, k. 105, 106 /płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 23 marca 2016r. k.109/,
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej dyrektora szkoły B. B., k. 107-108 /płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 23 marca 2016r. k.109/,
- zeznania świadka M. S., k. 92,93 /płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 13 stycznia 2016r. k.94/.

Praca w charakterze wychowawcy w świetlicy odbywa się w godzinach od 06:00 do 07:45 oraz od 11:30 lub 12:00 do godziny 17:00. Pod opieką jednego wychowawcy może pozostawać grupa maksymalnie 25 uczniów. Z uwagi na dużą liczbę uczniów przebywających w świetlicy konieczne było utworzenie 6 grup.

W roku 2014/2015 w świetlicy szkolnej zatrudnionych było 13 osób, w tym dwie osoby przebywały na urlopie dla poratowania zdrowia, jedna osoba zatrudniona była na cały etat, dwie osoby na pół etatu i pozostałe osoby na częściowe etaty.

Dowód: - wykaz nauczycieli i ich przydziały na rok 2014/2015, k. 69 do 72,

- przesłuchanie powódki, k. 105, 106 /płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 23 marca 2016r. k.109/,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej dyrektora szkoły B. B., k. 107,108 /płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 23 marca 2016r. k.109/,

- zeznania świadka M. S., k. 92,93/płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 13 stycznia 2016r. k.94/.

W roku szkolnym 2014/2015 u strony pozwanej funkcjonowało 14 oddziałów, w związku z czym w szkole było 27,46 etatów dydaktycznych do rozdysponowania dla 35 nauczycieli (w tym 5 przebywających na urlopiach dla poratowania zdrowia), natomiast w kwietniu 2015 r. dyrektor strony pozwanej dysponowała 27,34 etatami dydaktycznymi na 35 nauczycieli, w tym 8 nauczycieli było chronionych szczególnie przez związki zawodowe oraz 3 pozostawało w ochronie przedemerytalnej.

W kwietniu 2015 r. dyrektor szkoły uzyskała informację, że do pracy z urlopu dla poratowania zdrowia wraca pięciu nauczycieli (w tym dwóch świadczących pracę w świetlicy), natomiast żaden nauczyciel nie zdecydował się pójść na urlop dla poratowania zdrowia w roku szkolnym 2015/2016.

W latach 2014/2015 i 2015/2016 zmianie uległa struktura organizacyjna szkoły, albowiem w roku szkolnym 2014/2015 były dwie klasy pierwsze i dwa oddziały przedszkolne, natomiast w roku szkolnym 2015/2016 były trzy klasy pierwsze i jeden oddział przedszkolny. Z uwagi na likwidację jednego oddziału przedszkolnego, dyrektor szkoły przywróciła do pracy w świetlicy nauczycielkę oddelegowaną do pracy w przedszkolu.

Liczba godzin dla nauczycieli wychowania fizycznego nie uległa zmianie i w roku szkolnym 2015/2016 wynosiła 24 godziny.

Wówczas okazało się, że szkoła nie dysponuje odpowiednią ilością etatów dla nauczycieli. Dlatego strona pozwana zdecydowała się rozwiązać umowę o pracę z pięcioma nauczycielami, w tym z powódką.

Dowód: - wykaz nauczycieli i ich przydziały na rok 2014/2015, k. 69 do 72,

- wykaz nauczycieli i ich przydziały na rok 2015/2016, k. 73 do 76,

- przesłuchanie powódki, k.105, 106 /płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 23 marca 2016r. k.109/,

-przesłuchanie w charakterze strony pozwanej dyrektora szkoły B. B., k. 107, 108 /płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 23 marca 2016r. k.109/,

- zeznania świadka M. S., k. 92,93 /płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 13 stycznia 2016r. k.94/.

Pismem datowanym na dzień 27 kwietnia 2015 r. strona pozwana poinformowała (...) Organizację (...) o zamiarze rozwiązania m.in. z powódką stosunku pracy za wypowiedzeniem.

(...) Organizacja (...) poprosiła o wnikliwe rozważenie wszystkich czynników mogących mieć wpływ na ochronę miejsc pracy A. K., A. Ś., G. S. oraz powódki, jednocześnie wskazując, że podana w piśmie przyczyna, a mianowicie zmiany organizacyjne, w ocenie Organizacji nie znajduje uzasadnienia, ponieważ liczba oddziałów zaplanowanych na rok szkolny 2015/2016 nie zmniejszy się oraz nie zmieni się plan nauczania.

Dowód: - pismo strony pozwanej z dnia 27 kwietnia 2015 r., k. 9,

- pismo (...) Organizacji (...), k. 8,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej dyrektora szkoły B. B., k. 107-108 /płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 23 marca 2016r. k.109/,

- zeznania świadka M. S., k. 92,93/płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 13 stycznia 2016r. k.94/.

W dniu 13 maja 2015 r. powódka otrzymała pismo od strony pozwanej, w którym pracodawca powołując się na treść art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, poinformował ją o rozwiązaniu z nią stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 sierpnia 2015 r. Jako przyczynę wskazano zmiany organizacyjne uniemożliwiające jej dalsze zatrudnienie.

W treści w/w oświadczenie pracodawcy, powódka została poinformowana, że w terminie 30 dni od daty doręczenia jej wypowiedzenia stosunku pracy, może złożyć pisemny wniosek o przeniesienie jej w stan nieczynny na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 i ust. 5c Karty Nauczyciela.

Nadto powódka została poinformowana o prawie do wniesienia odwołania do Sądu Pracy we W., w terminie 7 dni od daty doręczenia w/w pisma.

Dowód: pismo dot. rozwiązania stosunku pracy z powódką w aktach osobowych powódki.

W lipcu 2015 r. dyrektor strony pozwanej zwróciła się do Wydziału (...) Urzędu Miasta W. z prośbą o przydzielenie szkole dodatkowych godzin w świetlicy.

Z końcem sierpnia 2015 r. strona pozwana dowiedziała się, że Wydział (...) przyznał jej dodatkowo 1,5 etatu do wykorzystania w świetlicy.

Z uwagi na powyższe w dniu 31 sierpnia 2015 r. dyrektor szkoły zwróciła się do powódki z propozycją ponownego zatrudnienia w wymiarze 13/26 w świetlicy.

Powódka nie przystała na w/w propozycję.

W roku szkolnym 2015/2016 w świetlicy szkolnej zatrudnionych było 11 osób, w tym jedna osoba na cały etat, jedna na 0,67 etatu, jedna na 0,55 etatu, a pozostałe osoby zatrudnione były na etaty cząstkowe. Strona pozwana zatrudniła 3 nowe osoby do pracy w świetlicy.

W szkole nie zatrudniono nowego nauczyciela wychowania fizycznego, natomiast etat powódki został rozdzielony pomiędzy dwóch nauczycieli: panią J. O. oraz pana W. W..

W roku szkolnym 2015/2016 strona pozwana zatrudniała 39 pracowników i dysponowała 31,95 etatami.

Dwóch nauczycieli, którym wraz z powódką wręczono pisma o rozwiązaniu stosunku pracy skorzystało ze świadczenia kompensacyjnego, natomiast jedna nauczycielka została przywrócona do pracy ponieważ przyjęła propozycję pracy w świetlicy.

Dowód: - wykaz nauczycieli zatrudnionych w świetlicy k. 96,

- aneksy do arkusza organizacyjnego na rok 2015/2016, k. 97, 98,

- przesłuchanie powódki, k. 105, 106 /płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 23 marca 2016r. k.109/,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej dyrektora szkoły B. B., k. 107, 108/płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 23 marca 2016r. k.109/,

- zeznania świadka M. S., k. 92,93 /płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 13 stycznia 2016r. k.94/.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy z 3 miesięcy wynosi – 2.848,63 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie z dnia 02 lipca 2015r. k. 25.

Mając powyższe na uwadze Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu w całości.

Podstawy prawnej roszczenia powódki o przywrócenie do pracy upatrywać należy w art. 45 § 1 Kodeksu pracy w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. z 2014 r. poz. 191), który stanowi, iż 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.

Natomiast roszczenia o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oparte jest na przepisie art. 47 Kodeksu pracy, z którego wynika, że jeżeli sąd przywróci do pracy pracownika, z którym w sposób wadliwy rozwiązano umowę o pracę, pracodawca musi się liczyć z obowiązkiem zapłaty na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy wypowiedzenie spełniało wymogi formalne (tj. formy pisemnej, konsultacji związkowych, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

W pierwszej kolejności zważyć należy, że dokonane przez stronę pozwaną wypowiedzenie czyniło zadość warunkom formalnym, albowiem związki zawodowe zostały poinformowane o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę, wypowiedzenie zawarte było na piśmie i podana była w nim przyczyna wypowiedzenia.

Podkreślenia wymaga okoliczność, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenia tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 Kodeksu pracy oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Jak wynika z treści oświadczenia woli strony pozwanej o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z dnia 13 maja 2015 r., przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy były zmiany organizacyjne uniemożliwiające dalsze zatrudnianie powódki.

Przede wszystkim należy wskazać, iż podana przez stronę pozwaną przyczyna, czyni zadość wymogą formalnym i niewątpliwie jest konkretna. Zauważyć należy, iż podanie przez pracodawcę określenia ustawowego nie narusza art. 30 § 4 Kodeksu pracy, jeżeli spełnia te wymagania, przy czym należy brać pod uwagę indywidualne okoliczności sprawy, w tym także informacje o przyczynie rozwiązania podane przez pracodawcę w inny sposób niż w piśmie rozwiązującym stosunek pracy. W tym miejscu zauważyć należy, iż z okoliczności sprawy wynika, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę była dokładnie wyjaśniona powódce podczas licznych rozmów z dyrektorką szkoły.

W tym miejscu jako zasadne jawi się przytoczenie treści wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 1997 r. (I PKN 70/96), zgodnie z którym „Na podstawie art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 15. poz. 19 ze zm.) dyrektor szkoły może rozwiązać z nauczycielem stosunek pracy, gdy nie jest możliwe dalsze zatrudnienie wszystkich nauczycieli danej specjalności”.

Nadto zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2) Karty Nauczyciela, 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.

Na podstawie arkuszy organizacyjnych strony pozwanej zostało wykazane, iż od roku 2009 oddziały ulegały sukcesywnemu zmniejszeniu (od 23 oddziałów w 2009 r. do 14 oddziałów w 2015 r.). Powyższe spowodowało, iż w roku 2013 dyrektor szkoły wydała zarządzenie, w którym określiła jasne kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia. Co istotne, zmniejszenie ilości oddziałów miało bezpośrednie przełożenie na zmniejszenie liczby etatów dla nauczycieli wychowania fizycznego. W roku szkolnym 2013/2014 ilość godzin do rozdysponowania dla trójki nauczycieli wychowania fizycznego wynosiła 28 godzin, natomiast w roku 2014/2015 i 2015/2016 już 24 godziny. Takie ujęcie wymiaru godzinowego spowodowało, iż dyrektor szkoły zobligowana była podjąć odpowiednie kroki.

Zauważyć należy, iż dyrektor szkoły zamiar rozwiązania z powódką umowy o pracę powzięła już w kwietniu 2014 r., jednakże z uwagi na zgodę pozostałych nauczycieli wychowania fizycznego na pracę w zmniejszonym wymiarze czasu pracy, tj. po 8/18 oraz przede wszystkim z uwagi na fakt, iż łącznie pięcioro nauczycieli, w tym dwójka pracujących w świetlicy w roku szkolnym 2014/2015 przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia, co umożliwiałoby uzupełnienie etatu do wymiaru 0,5 przez nauczycieli wychowania fizycznego, strona pozwana zdecydowała się nie rozwiązywać z powódką umowy o pracę. Powyższe niewątpliwie wskazuje, iż w/w decyzja uwarunkowana była szczególnymi okolicznościami, tzn. przebywaniem nauczycieli na urlopie dla poratowania zdrowia.

W kwietniu 2015 r. okazało się, że pięcioro nauczycieli wraca z urlopu dla poratowania zdrowia, natomiast żaden z nauczycieli nie wybiera się na ten urlop w roku szkolnym 2015/2016. Nadto zmianie uległa struktura organizacyjna szkoły, albowiem w roku szkolnym 2014/2015 funkcjonowały dwa oddziały przedszkolne i dwie klasy pierwsze, natomiast w roku 2015/2016 został utworzony jeden oddział przedszkolny i trzy klasy pierwsze. Co istotne, w roku szkolnym 2014/2015 do pracy w oddziale przedszkolnym została oddelegowana nauczycielka, która była zatrudniona w świetlicy szkolnej. Likwidacja jednego oddziału przedszkolnego spowodowała, iż w/w nauczycielka powinna wrócić do pracy w świetlicy szkolnej. Zbieg powyższych okoliczności doprowadził do tego, że do pracy w świetlicy w roku szkolnym 2015/2016 zamierzało powrócić trzech nauczycieli. Niewątpliwie w/w okoliczność miała przełożenie na możliwość dodatkowej pracy w świetlicy przez nauczycieli wychowania fizycznego celem uzupełnienia etatów. W tym miejscu szczególnego podkreślenia wymaga okoliczność, iż w kwietniu 2015 r. dyrektor szkoły nie dysponowała dodatkowymi etatami do pracy w świetlicy i etaty w roku szkolnym 2014/2015 i 2015/2016 były identyczne. Nadto zmianie nie uległy również godziny wychowania fizycznego, co oznacza, że w dyrektor szkoły dysponowała 24 godzinami do podziału dla trójki nauczycieli. W związku z powyższym dyrektor strony pozwanej zdecydowała się rozwiązać z powódką oraz z czterema innymi nauczycielami umowę o pracę.

Powyższe niewątpliwie prowadzi do konstatacji, wbrew wywodom powódki, iż w roku szkolnym 2015/2016 doszło do zmian organizacyjnych uniemożliwiających zatrudnienie trzech nauczycieli wychowania fizycznego, w związku z tym jako zasadne jawiło się rozważenie kryteriów doboru pracowników do zwolnienia.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego „kryteria te nie muszą być wskazane nauczycielowi jako składnik (element) przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy, ale równocześnie nie usuwają się one spod kontroli sądowej” (wyrok SN z dnia 19.05.2004 r., I PK 608/03, OSNIAPiUS 2005/3/36).

W kontekście doboru pracowników do zwolnienia należy stwierdzić, iż postępowanie strony pozwanej było prawidłowe.

Zauważyć należy, iż powódka ukończyła studia zawodowe zaoczne na Uniwersytecie (...), na kierunku Pedagogika, w zakresie nauczyciel dziecka młodszego oraz w 2000 roku ukończyła studia wyższe magisterskie na Uniwersytecie (...), na kierunku Pedagogika 2,5 letnia, uzyskując tytuł magistra pedagogiki. Dodatkowo w roku akademickim 2000/2001 odbyła dwu-semestralne studia podyplomowe na Akademii Wychowania Fizycznego we W., w zakresie wychowania fizycznego dla nauczycieli. Nadto powódka posiada uprawnienia instruktora siatkówki.

Sąd ustalił, że pani J. O. jest magistrem wychowania fizycznego. Dodatkowo ukończyła studia podyplomowe z socjoterapii oraz studia podyplomowe w zakresie gimnastyki korekcyjnej, natomiast pan W. W. jest magistrem wychowania fizycznego i ukończył wychowanie fizyczne i zdrowotne z surdopedagogiką, kurs kwalifikacyjny-instruktora gimnastyki korekcyjnej, jest instruktorem rekreacji oraz pływania.

Zarówno powódka jak i pani J. O. są nauczycielkami mianowanymi, natomiast pan W. W. nauczycielem dyplomowanym. Dodatkowo każda z w/w osób jest zaangażowane w różne projekty organizowane w szkole.

Podkreślić należy, iż w/w osoby mogą być porównywane tylko na płaszczyźnie przedmiotu wychowania fizycznego, albowiem jeżeli chodzi o nauczanie dzieci młodszych, to należy jednoznacznie stwierdzić, iż zarówno pani J. O. jak i pan W. W. nie mają żadnych kwalifikacji do nauczania tego przedmiotu.

W ocenie Sądu kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia określone w zarządzeniu nr (...) z dnia 18 kwietnia 2013 r. wprowadzone przez dyrekcję strony pozwanej zostały zastosowane w stosunku do powódki. Zdaniem Sądu są one w pełni obiektywne, sprawiedliwe, a powyższa ocena rzutować musi również na ocenę zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Biorąc pod uwagę, iż powódka jako jedyna z nauczycieli nie posiadała tytułu magistra z wychowania fizycznego oraz to, że pozostali nauczycieli posiadali dodatkowe kompetencje, które były w pełni wykorzystywane przez stronę pozwaną, zdaniem Sądu wybór powódki był zasadny.

Powyższe okoliczności potwierdziła w toku przesłuchania dyrektor strony pozwanej, która podkreślała, iż nie miała zastrzeżeń do pracy powódki, niemniej jednak miała ona najniższe kompetencje i to spowodowało, iż to właśnie ona została wytypowana do zwolnienia. Podkreślić należy w tym miejscu, iż etat powódki został rozdzielony pomiędzy panią J. O. oraz pana W. W. i w roku szkolnym 2015/2016 nie uległ zwiększeniu.

Dodatkowo zauważyć należy, wbrew twierdzeniom powódki, że w dacie rozwiązania z nią umowy o pracę strona pozwania nie miała możliwości zatrudnienia jej w świetlicy szkolnej lub też w oddziale przedszkolnym. Sąd zważył, iż w skutek zmian organizacyjnych likwidacji uległ jeden oddział przedszkolny. Zatrudnienie powódki w oddziale przedszkolnym spowodowałoby, iż strona pozwana musiałaby zwolnić innego nauczyciela, co w ocenie strony pozwanej było niemożliwe, a to wobec tego, że większość nauczycieli (oprócz jednej nauczycielki, która podobnie jak powódka posiada licencjat, ale jest chroniona przez związki zawodowe) posiadała wyższe kompetencje aniżeli powódka.

Niezmiennie istotne znaczenie ma w sprawie okoliczność, iż zwiększenie etatów w szkolnej świetlicy miało miejsce na skutek prośby dyrektor strony pozwanej skierowanej do Wydziału (...) Urzędu Miasta w lipcu 2015 r. O tym, że etaty w świetlicy szkolnej ulegną zwiększeniu o 1,5 etatu strona pozwana dowiedziała się dopiero w sierpniu 2015 r. i niezwłocznie poinformowała powódkę o możliwości przywrócenia jej do pracy w wymiarze 0,5 etatu w świetlicy szkolnej. Powódka nie wyraziła jednak zgody na zatrudnienie na 0,5 etatu.

Jak podkreślała w toku przesłuchania strona pozwana zatrudnienie powódki na cały etat w świetlicy byłoby niecelowe, gdyż charakter pracy w świetlicy wyklucza możliwość zatrudnienia kilku osób w wymiarze pełnego etatu, natomiast

w świetlicy jest już zatrudniona osoba na cały etat. Powyższe wynika jednoznacznie z arkuszy organizacyjnych, które wskazują, iż zasadą jest zatrudnienie wyłącznie jednej osoby w świetlicy na cały etat.

Sąd dokonał ustaleń w niniejszej sprawie w oparciu o zebrane w sprawie dowody z dokumentów oraz z przesłuchania powódki E. K., przesłuchiwanej w charakterze strony pozwanej B. B. oraz z zeznań świadka M. S..

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd dał wiarę przedstawionym w sprawie dowodom z dokumentów, jako że żadna ze stron w toku postępowania nie podważyła skutecznie ich wiarygodności.

Oceny zeznań stron, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. W ocenie Sądu, zeznania stron w większości były jasne, logiczne i zbieżne ze sobą. Wzajemnie się pokrywały i uzupełniały również zgromadzone w sprawie dowody w postaci dokumentów. Jednakże Sąd zważył, iż subiektywne przekonanie powódki o możliwości jej dalszego zatrudnienia wynikało z braku znajomości wszystkich okoliczności sprawy oraz braku wiedzy na temat sposobu organizacji pracy w szkole. Zdaniem Sądu rozwiązanie z powódką umowy o pracę nie miało na celu jej zdyskredytowanie i było powodowane racjonalnymi przesłankami.

Dlatego też Sąd oddalił powództwo jako niezasadne.

W punkcie II sentencji wyroku Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego biorąc za podstawę art. 98 §1 k.p.c., wyrażający zasadę odpowiedzialności strony przegrywającej za wynik procesu. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych stronie pozwanej jako stronie wygrywającej proces, Sąd ustalił w oparciu o art. 11 ust.1 rozporządzenia 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 (tekst jednolity: Dz. U. z 2013r. poz. 490).

W punkcie III sentencji wyroku Sąd zaliczył koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa, biorąc za podstawę art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2014r. poz. 1025).

Dla tych motywów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.