

UZASADNIENIE

Powód – R. L., reprezentowany przez radcę prawnego, wystąpił przeciwko Zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu w D. z pozwem o uznanie za bezskuteczne oświadczenia pracodawcy z dnia 28.05.2020r. o rozwiązaniu stosunku pracy, a w razie upływu okresu wypowiedzenia z dniem 31.08.2020r. – o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Nadto, wniósł o zasądzenie od Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w D. kwoty 10.000 zł tytułem odszkodowania z powodu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu i dyskryminacji wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty. Wniósł również o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W treści uzasadnienia pozwu R. L. wskazał, iż oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy zostało oparte na kryteriach jedynie rzekomo obiektywnych, a w istocie tak skonstruowanych, a raczej dopasowanych, aby to R. L. został wytypowany do zwolnienia z pracy. Wskazał, że zastosowane kryteria są nie tylko niesprawiedliwe, wręcz krzywdzące, ale noszą także znamiona dyskryminacji.

Zarzucił, że kryteria doboru pracownika do zwolnienia zostały dobrane w taki sposób, aby został on wytypowany. Zaznaczył przy tym, że przyjęcie przez pracodawcę okresu trzyletniego jest krzywdzące, bowiem w ostatnim roku szkolnym 2019/2020 nie miał on możliwości podniesienia swoich kwalifikacji zawodowych w związku z poprzednim wypowiedzeniem mu zatrudnienia, przebywanie na zwolnieniu lekarskim oraz sytuacją związaną z wprowadzeniem stanu epidemii w kraju, nadto eliminowano go z kryterium nagród.

Wskazał, że przyjęcie tak krótkiego i niekorzystnego dla R. L. czasookresu do oceny było celowe, aby nie uzyskał on większej liczby punktów, ponieważ wówczas pracodawca zobowiązany był posłużyć się dodatkowymi kryteriami, tzw. miękkimi, na podstawie których R. L. otrzymałby dodatkowe punkty za trudną sytuację finansową. Zarzucił, że spośród osób podlegających ocenie do zwolnienia były osoby posiadające dodatkowy stosunek zatrudnienia lub uprawnienia emerytalne.

Zaznaczył również, że posiada szerokie kompetencje organizacyjno-wychowawcze, bogate kwalifikacje zawodowe oraz doświadczenie w pracy z dziećmi. Podał, iż zawsze był nauczycielem lubianym przez dzieci i ich rodziców, a do swej pracy podchodził z olbrzymim zaangażowaniem i poświęceniem.

Nadto, R. L. przedstawił szczegółowo własne uwagi co do przyznania przez pracodawcę punktów podczas przeprowadzania procedury wyboru nauczyciela do zwolnienia. Wskazał przy tym, że punkty ujemne winni otrzymać nauczyciele, którzy notorycznie spóźniali się oraz nie zachowywali terminów w sporządzaniu dokumentacji, na których też były zgłaszane uwagi rodziców.

Zarzucił również, że faktyczną przyczyną wypowiedzenia jest brak możliwości zagwarantowania mu całego etatu w związku z powrotem do pracy nauczycieli świetlicy z urlopu macierzyńskiego i urlopu dla poratowania zdrowia – dla tych osób pracodawca znalazł zatrudnienie, które musiał komuś zabrać. Wyraził również swe zastrzeżenia co do kryterium dyspozycyjności, gdzie – jak wskazał – brak jest punktów dodatnich, które należałyby się za dyspozycyjność u pracodawcy.

Zaznaczył, że nie sposób wytłumaczyć dlaczego nie otrzymał w ramach kryterium „dyspozycyjność” w podkryterium „realizacja dodatkowych zajęć na rzecz szkoły” ani jednego punktu, ani żadnego punktu w ramach kryterium III „ocena pracy” pkt „osiągnięcia w pracy za okres 3 ostatnich lat: od ppkt a do ppkt f, które to kryterium, nie zostało ujęte w karcie oceny.

Ważną – w ocenie R. L. – okolicznością jest fakt, że u pozwanego pracodawcy pozostała co najmniej jedna osoba z uprawnieniami emerytalnymi, która będzie pracować jako nauczyciel wspomagający, do czego on także posiada stosowne uprawnienia.

Pozwany – Zespół Szkolno-Przedszkolny w D. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Wskazał, że samo przyjęcie kryterium podejmowania wysiłku poszerzania kompetencji, bez zachowania ściśle oznaczonego czasu, byłoby krzywdzące dla osób, które stale zdobywają nowe, dodatkowe kwalifikacje lub uzupełniają posiadane. Zaznaczył, że nie można na równi traktować nauczyciela, który stale podejmuje trud samodoskonalenia z nauczycielem, który tego zaniechał kilka lat wcześniej. Wyjaśniał, że dlatego koniecznym było zakreślenie ram czasowych do oceny podejmowania przez nauczycieli innych form doskonalenia zawodowego; przyjęto okres trzech lat uznając, że tak długi czas pozwoli na obiektywne ustalenie spełniania obowiązków wynikających z art. 6 Karty Nauczyciela.

Pozwany pracodawca zaznaczył, że błędne jest stanowisko R. L. jakoby złożenie mu wypowiedzenia w maju 2019r. i przywrócenie do pracy w listopadzie 2019r. uniemożliwiło podniesienie kwalifikacji, albowiem jedynie w okresie od 01.09.2019r. do 25.11.2019r. faktycznie nie wykonywał pracy, a zatem niewykonywanie obowiązków przez 85 dni nie mogło stać na przeszkodzie podniesieniu kwalifikacji, skoro okres oceny obejmował 3 lata.

Wskazał nadto, że stan pandemii dotknął każdego, a jednak mimo to, wielu nauczycieli, po ogłoszeniu kryteriów, nadesłało dokumenty dotyczące podnoszenia kwalifikacji.

Pozwany pracodawca argumentując podał, że R. L. nie wskazuje żadnych konkretnych wydarzeń szkolnych, które to by miał samodzielnie przygotować. Wskazał również, że R. L. stwierdzając, że powinien otrzymać 3 punkty w podkategorii „realizacja dodatkowych zajęć na rzecz szkoły” nie wskazuje na żadne dodatkowe zajęcia, których pracodawca rzekomo nie wziął pod uwagę. Podał, że wzięcie udziału przez R. L. we wszystkich szkoleniach organizowanych przez pracodawcę nie mogło go w żaden sposób wyróżnić spośród innych nauczycieli, skoro pozostałe osoby także brały udział w takich szkoleniach.

Odnosząc się do zarzutu R. L., że pracodawca przeoczył ukończenie przez niego kursu oligofrenopedagogiki, podał, iż organ nadzorujący zgodził się jedynie na zatrudnienie nauczyciela wspomagającego dla niektórych osób, a finalnie uzyskano zgodę jedynie dla jednego ucznia, którego prowadzić będzie R. S. – nauczyciel prowadzący uczniów z niepełnosprawnościami w ubiegłym roku szkolnym, tj. (...), która uzyskała także wyższą punktację, aniżeli R. L..

W dalszej części uzasadnienia odpowiedzi na pozew, pozwany pracodawca podał, iż R. L. chociaż posiada kwalifikacje do nauczania kilku przedmiotów, to w ciągu chociażby ostatnich 3 lat nie wyszedł z inicjatywą utworzenia np. koła zainteresowań dla uczniów z danej dziedziny, a nadto nie przygotowywał żadnego ucznia do konkursów międzywojewódzkich czy ogólnokrajowych. Pozwany pracodawca wskazał, że R. L. w przeszłości podnosił swoje kwalifikacje, podejmował się dodatkowych zadań, ale podkreślić należy, że czynił to w odległym czasie, a nie na bieżąco.

Nadto, zaznaczył, że po otrzymaniu kryteriów i zarządzenia doprecyzowującego kryteria, R. L. nie zgłosił żadnej wątpliwości, co do sposobu ich rozumienia, czy też swoich zastrzeżeń; nie podjął w tym kierunku żadnej aktywności.

Pracodawca wskazał nadto, że w marcu 2020r. ogłoszono stan epidemii, co spowodowało konieczność wprowadzenia nauczania zdalnego, pojawiły się przy tym problemy techniczne niektórych nauczycieli, co wpłynęło na prowadzenie dokumentacji pedagogicznej. Podał, że te okoliczności wymusiły decyzję, aby dokonać oceny nauczycieli jedynie na podstawie tzw. twardych kryteriów, tj. takich, które są sprawdzalne, wynikają z posiadanej dokumentacji, a każdy punkt jest możliwy do zweryfikowania poprzez akta osobowe nauczycieli. Wyjaśniał, że z tego powodu odstąpiono od oceny nauczycieli pod kątem osiągnięć w pracy za ostatnie trzy lata. Zaznaczył, że aktualny Dyrektor placówki

nie posiada miarodajnych informacji odnośnie funkcjonowania placówki w latach poprzednich, kiedy to w ogóle nie była zatrudniona w pozwanej placówce. Podała, że dokonywanie więc oceny nauczycieli na podstawie pogłosek, zasłyszanych i niesprawdzalnych informacji byłoby krzywdzące i niesprawiedliwe.

Argumentując pozwany pracodawca podał, że przyznano 5 punktów za studia podyplomowe tym nauczycielom, którzy na moment dokonywania oceny dysponowali zaświadczeniem dotyczącym ukończenia studiów podyplomowych, znajdujących się w aktach osobowych, natomiast żadna osoba, która tylko rozpoczęła studia, ale ich nie ukończyła do tego momentu, nie uzyskała 5 punktów.

Odnosząc się do twierdzeń R. L. jakoby na niektórych nauczycieli były składane skargi przez rodziców „załatwiane takimi sposobami, aby nie trafiły oficjalnie do akt osobowych”, pozwany pracodawca wskazał, że są to gołosłowne oświadczenia, które mają jedynie na celu mnożenie rzekomych nieprawidłowości. Zaznaczył, że skoro R. L. posiada takie informacje, to powinien zawiadomić organ nadzorujący lub kuratorium, czego nie uczynił.

W dalszej części odpowiedzi na pozew, pozwany pracodawca podał, że w szkole jest zatrudnionych 64 nauczycieli i nic nie stało na przeszkodzie, aby R. L. podejmował wysiłek w kierunku uzyskania nagrody indywidualnej Dyrektora, czego jednak nie czynił. Wskazał, że nauczyciel mógł na radzie pedagogicznej zgłosić wniosek, aby wystąpić o przyznanie mu nagrody indywidualnej, skoro uważa, że jest wyróżniającym się nauczycielem na tle innych osób.

W odniesieniu do kwestii osób przebywających na urlopie macierzyńskim i urlopie wychowawczym, pozwany pracodawca wskazał, że nie dokonano porównania tych osób z uwagi na brak możliwości przeprowadzenia obiektywnej oceny.

Pozwany pracodawca stwierdził, że R. L. nie wskazał konkretnej przyczyny ze względu na którą był lub jest dyskryminowany. Przywołując stanowisko Sądu Najwyższego podał, iż nie można przyjąć, że każda decyzja pracodawcy pozostająca w sprzeczności z wolą pracownika, czy jego subiektywnym przekonaniem, stanowi naruszenie zasady równego traktowania. Zaznaczył, że zasadniczą kwestią przy wytypowaniu R. L. do rozwiązania stosunku pracy było uzyskanie najniższego wyniku na tle pozostałych nauczycieli posiadających kwalifikacje do pracy w świetlicy. Dodał, że spadek godzin z wychowania fizycznego wymusił weryfikację stanowisk także pod kątem tego przedmiotu, natomiast powrót nauczycieli świetlicy z długotrwałych nieobecności wymusił weryfikację stanowisk i wybór nauczyciela do zakończenia stosunku pracy. Wskazał, że poprzez kryteria dokonano wyboru R. L. oraz R. K., jako osoby o najniższej punktacji.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Na podstawie umowy o pracę z dnia 07.03.2005r. R. L. został zatrudniony w Szkole Podstawowej im. T. K. w D. na czas określony od 07.03.2005r. do 24.06.2005r. na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego w wymiarze 12/18 etatu godzin zajęć dydaktycznych w tygodniu (stopień awansu zawodowego – nauczyciel stażysta).

Dowód: akta osobowe pracownika – umowa o pracę z dnia 07.03.2005r. – k. B1-1.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 01.09.2005r. R. L. został zatrudniony w Szkole Podstawowej im. T. K. w D. na czas określony od 01.09.2005r. do 31.08.2006r. na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego i świetlicy w pełnym wymiarze czasu pracy (stopień awansu zawodowego – nauczyciel stażysta).

Dowód: akta osobowe pracownika – umowa o pracę z dnia 01.09.2005r. – k. B1-7.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 01.09.2006r. R. L. został zatrudniony w Szkole Podstawowej im. T. K. w D. na czas określony od 01.09.2006r., na czas nieokreślony, na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego, w pełnym wymiarze czasu pracy (stopień awansu zawodowego – nauczyciel kontraktowy).

Dowód: akta osobowe pracownika – umowa o pracę z dnia 01.09.2006r. – k. B1-17.

Ww. stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę z dnia 01.09.2006r. przekształcony został w stosunek pracy nawiązany na podstawie mianowania z dniem 01.01.2012r. – zgodnie z posiadanym przez R. L. stopniem awansu zawodowego nauczyciela mianowanego nadanego aktem z dnia 23.12.2011r. wydanego przez Wójta Gminy D..

Dowód: akta osobowe pracownika - przekształcenie stosunku pracy - pismo z dnia 16.01.2012r. – k. B1-53.

Na mocy postanowienia Sądu Rejonowego w Słupsku z dnia 21.11.2019r. umorzono postępowanie w sprawie z powództwa R. L. przeciwko Zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu w D. o przywrócenie do pracy. Strony zawarły ugodę sądową, na mocy której, R. L. został przywrócony do pracy z dniem 25.11.2019r. na stanowisko nauczyciela mianowanego na 26/26 etatu.

Dowód: akta sprawy o sygn. V P 112/19 – ugoda sądowa – k. 52; postanowienie z dnia 21.11.2019r. – k. 55.

W dniu 23.12.2011r. R. L. otrzymał akt nadania stopnia awansu zawodowego uzyskując tym samym stopień nauczyciela mianowanego.

Dowód: akta osobowe pracownika – akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela – k. 16 - B3;

R. L. w dniu 07.06.2002r. ukończył wyższe studia magisterskie na kierunku historia w zakresie specjalizacji nauczycielskiej na Wydziale F.-Historycznym (...) G..

Dowód: akta osobowe pracownika – Dyplom – k. A6.

W związku ze zmianą przydziału godzin w roku szkolnym 2018/2019, od dnia 01.09.2018r. pensum przydzielone dla R. L. było łączone, tj. 15,5/18 + 4/26, co dawało łącznie 19,5/19.

Dowód: akta osobowe pracownika – porozumienie z dnia 31.08.2018r. w sprawie zmiany pensum – k. B1-98.

Dyrektor placówki udzielił R. L. płatnego urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 29.05.2019r. do 28.05.2020r.

Dowód: akta osobowe pracownika – pismo z dnia 03.06.2019r. – k. B3-32.

R. L. **w styczniu 2006r.** ukończył trzyletnie (...) Studia (...) i zdał egzamin końcowy z wynikiem pozytywnym.

Dowód: akta osobowe pracownika – zaświadczenie z dnia 28.01.2006r. – k. B2-3; świadectwo ukończenia studiów podyplomowych – k. B2-4.

Dyrektor szkoły skierował R. L. na dalsze kształcenie w Instytucie (...), Socjologii i Dziennikarstwa w G. – Studium (...). **W kwietniu 2008r.** R. L. ukończył ww. studia podyplomowe z zakresu etyki.

Dowód: akta osobowe pracownika – Skierowanie nr (...) z dnia 07.01.2008r. – k. B2-5; zaświadczenie z dnia 02.02.2008r. – k. B-5; świadectwo ukończenia studiów podyplomowych – k. B2-7.

Dyrektor placówki skierował R. L. na dalsze kształcenie – kurs kwalifikacyjny z zakresu Oligofrenopedagogiki.

R. L. w roku szkolnym 2009/2010 ukończył ww. kurs.

Dowód: akta osobowe pracownika - skierowanie nr (...) z dnia 17.09.2009r. – k. B2-8; świadectwo ukończenia kursu kwalifikacyjnego z dnia 27.02.2010r. – k. B2-10.

W roku szkolnym 2017/2018 R. L. ukończył warsztaty Ewaluacja wewnętrzna oraz warsztaty Działalność profilaktyczno-wychowawcza szkoły – w ramach projektu realizowanego przez szkołę – „Moja stara – nowa szkoła”.

W dniu 17.11.2017r. brał udział w szkoleniu Wzmacnianie kompetencji nauczycieli do motywowania uczniów do rozwoju. Szkole odbyło się również w ramach ww. projektu.

W ww. szkoleniach uczestniczyli również pozostali nauczyciele zatrudnieni w tej szkole, m.in. A. G., J. D., B. L..

Ukończył również szkolenie Innowacyjność w pracy nauczyciela, zorganizowane w okresie od 30.11.2017r. do 07.12.2017r., a także szkolenie Trening Zastępowania Agresji zorganizowany w okresie od 21.08.2017r. do 18.11.2017r.

R. L. w marcu 2017r. uczestniczył w szkoleniu „Ocenianie kształtujące w pracy nauczyciela” – II etap. W czerwcu 2018r. ukończył szkolenia Uczeń z trudnościami w nauce, w tym uczeń młodszy.

Dowód: akta osobowe pracownika – zaświadczenie – k. B2-25; k. B2-24; zaświadczenie – k. B2-23; zaświadczenie – k. B2-21; zaświadczenie – k. B2-20; zaświadczenie – B2-19; zaświadczenie z dnia 13.06.2018r. – k. 158 akt sprawy; akta osobowe A. G., B. L. oraz J. D..

Nauczyciel A. G. uzyskał stopień instruktora dyscypliny sportu – pływanie w Akademii Wychowania Fizycznego i (...) w G.. Uprawnień takich nie posiada R. L..

Dowód: akta osobowe A. L. Instruktora Nr 6330 – k. B3/14.

A. G. posiadał ocenę dorobku zawodowego nauczyciela – za okres stażu – w ramach procedury uzyskiwania stopnia awansu zawodowego.

Na mocy aktu nadania, po przeprowadzeniu postępowania kwalifikacyjnego (...) Kurator Oświaty nadał A. G. stopień nauczyciela dyplomowanego w dniu 21.08.2009r.

Dowód: akta osobowe A. G. – ocena dorobku zawodowego nauczyciela za okres stażu – k. B2/17; Akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela – k. B2/18.

Pismem z dnia 27.05.2020r. Dyrektor szkoły poinformował A. G., że z uwagi na brak możliwości zatrudnienia w dotychczasowym wymiarze zajęć na dotychczasowym stanowisku, proponuje z dniem 01.09.2020r., na czas określony do końca roku szkolnego 2020/2021, tj. do 31.08.2021r. ograniczenie obowiązkowego wymiaru zajęć z 18/18 godzin tygodniowo na 13/18 godzin tygodniowo, co spowoduje proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia. Na powyższe warunki A. G. wyraził zgodę.

Dowód: akta osobowe A. G. – pismo z dnia 27.05.2020r. – k. C7.

Na mocy **umowy – zlecenie** nr (...) zawartej w dniu 01.04.2016r. **zleceniodawca – Gmina D.** zleciła, zaś zleceniobiorca - R. L. zobowiązał się do wykonywania czynności inicjatora, organizatora zajęć sportowych dla różnych grup społecznych w tym dla dzieci i młodzieży z gminy D. w ramach realizacji projektu (...) na infrastrukturze sportowej powstałej w ramach rządowego programu „Moje Boisko-O. 2012”.

Zleceniobiorca wykonywać miał zleczone w okresie od 01.04.2016r. do 31.12.2016r. w terminach zgodnych z opracowanym harmonogramem zajęć i imprez sportowych dla dzieci i młodzieży z gminy D..

W treści umowy ustalono, że za wykonanie ww. czynności R. L. otrzyma wynagrodzenie w kwocie 500 zł brutto miesięcznie.

W ramach realizacji tej umowy R. L. wraz z J. D. organizowali i prowadzili liczne zajęcia sportowe dla uczniów, w tym zawody sportowe.

Czasami R. L. był widywany przez innych nauczycieli, kiedy wychodził z uczniami na stadion O..

Dowód: Umowa zlecenie Nr (...) z dnia 01.04.2016r. – k. 27 akt sprawy; częściowo również treść zeznań świadka J. D. – k. 414v.; częściowo również treść zeznań świadka R. S. – k. 416.

W placówce funkcjonowała praktyka, że apele szkolne może również prowadzić nauczyciel, który nie ma w danym roku przydzielonego wychowawstwa.

Dowód: treść zeznań świadka A. R. – k. 417v.

Miała miejsce sytuacja, że klasę sportową zamieniono na klasę usportowioną, co powiązane było ze zmniejszeniem godzin lekcji wychowania fizycznego z 10 na 6 godzin.

Dowód: częściowo również treść zeznań świadka J. D. – k. 415v.

W zespole Szkolno-Przedszkolnym w D. funkcjonują trzy świetlice szkolne.

Dowód: treść zeznań I. K. – k. 428.

Brak dokumentacji za ostatnie 3 lata pracy R. L., która potwierdzałaby, iż prowadził on zajęcia w ramach szkolnego klubu sportowego. Takie zajęcia bezwzględnie winny zostać każdorazowo zgłoszone dyrektorowi placówki.

R. L. jako wychowawca świetlicy nie miał uprawnienia, aby prowadzić zajęcia w ramach szkolnego koła sportowego (sks). Aby je prowadzić musiałby nauczać wychowania fizycznego.

Dowód: treść zeznań I. K. – k. 429.

W arkuszu organizacyjnym na rok 2020/2021 zostało przewidziane ograniczenie godzin lekcji wychowania fizycznego, bowiem **organ prowadzący nie wyraził zgody na kontynuowanie klasy sportowej** (w której powinno być minimalnie 20 osób). Kiedy wystąpi sytuacja, że jest mniej uczniów, wówczas może zostać utworzona klasa usportowiona.

Dowód: treść zeznań I. K. – k. 427.-428

W szkole funkcjonowała również taka praktyka, że każdy nauczyciel ma pełną możliwość zorganizowania wycieczek dla uczniów. Nie jest to przywilej wychowawcy. Nauczyciel nie musi mieć w danym roku przyznanego wychowawstwa, aby zorganizować wycieczkę szkolną.

Dowód: treść zeznań świadka E. F. – k. 418.

W latach 2017-2018 R. L. nie organizował samodzielnie żadnych występów artystycznych na wydarzenia szkolne, ani też dyskotek dla uczniów. Jedynie pomagał w ich organizowaniu.

Dowód: treść zeznań świadka E. F. – k. 418.

R. L. nie był traktowany przez dyrekcję szkoły gorzej, aniżeli pozostali zatrudnieni w szkole nauczyciele.

Dowód: treści zeznań świadka J. D. – k. 415; treść zeznań świadka A. R. – k. 417v.

W związku z postanowieniem Sądu Rejonowego w Słupsku, które zapadło w dniu 21.11.2019r. w przedmiocie umorzenia postępowania, R. L. pismem z dnia 24.11.2019r. kierowanym do Dyrektora Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w D., zgłosił swą gotowość do pracy z dniem 25.11.2019r.

Dowód: akta osobowe pracownika – pismo z dnia 24.11.2019r. – k. C-22.

W dniu 26.03.2020r. do Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w D. organ prowadzący przekazał wzór arkusza organizacyjnego przedszkola i szkoły podstawowej na rok szkolny 2020/2021.

Dowód: pismo z dnia 25.03.2020r. – k. 108-110 akt sprawy.

Odpowiadając na wniosek z dnia 06.04.2020r. złożony przez Dyrektora Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w D., organ prowadzący nie wyraził zgody na zatrudnienie nauczyciela wspomagającego dla dziecka z grupy sześciolatków Przedszkola w D. oraz dla uczniów klasy piątej Szkoły Podstawowej w D. (ze względu na brak aktualnych orzeczeń o potrzebie kształcenia specjalnego), w roku szkolnym 2020/2021.

Organ prowadzący wyraził zgodę na zatrudnienie nauczyciela posiadającego kwalifikacje z zakresu pedagogiki specjalnej w celu współorganizowania kształcenia uczniów niepełnosprawnych lub specjalistów z uwzględnieniem realizacji zaleceń zawartych w orzeczeniu o potrzebie kształcenia specjalnego w wymiarze 1 etatu na okres zakończenia zajęć dydaktyczno-wychowawczych w roku szkolnym 2020/2021, tj. od dnia 01.09.2020-25.06.2021r.

Dowód: pismo z dnia 17.04.2020r. – k. 111; pismo z dnia 17.04.2020r. – k. 112; pismo z dnia 16.04.2020r. – k. 113.

W związku ze złożonym w dniu 08.05.2020r. projektem arkusza organizacyjnego Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w D., Wójt Gminy D. zatwierdził arkusz organizacyjny ww. placówki na rok szkolny 2020/2021.

Dowód: pismo z dnia 26.05.2020r. – k. 117; Zarządzenie Nr (...) Wójta Gminy D. z dnia 26.05.2020r. – k. 118.

Wśród kryteriów zwolnień nauczycieli zatrudnionych w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w D. ujętych w karcie oceny nauczyciela przewidzianego do rozwiązywania stosunku pracy ujęto:

I. Kwalifikacje: forma zatrudnienia (umowa o pracę; mianowanie); poziom wykształcenia; wielopredmiotowość (kwalifikacje do prowadzenia kilku rodzajów zajęć); stopień awansu zawodowego (wynikające z własnej inicjatywy pracownika)- nauczyciel stażysta, nauczyciel kontraktowy, nauczyciel mianowany, nauczyciel dyplomowany; inne formy doskonalenia zawodowego (uzyskiwanie dodatkowych kwalifikacji w nowych specjalnościach; podnoszenie kwalifikacji i wiedzy specjalistycznej w ciągu ostatnich 3 lat – studia podyplomowe, kursy nadające dodatkowe uprawnienia, inne – szkolenia, warsztaty, e-learning, seminaria itp.;

II. Staż pracy: staż pracy na określonym stanowisku; staż pracy w danej placówce (także w Gimnazjum); ogólny staż pracy – 1 punkt za każdy za każdy pełny rok pracy;

III. Ocena pracy: ocena pracy w rozumieniu art. 6a Karty Nauczyciela lub ocena dorobku zawodowego za okres stażu w awansie zawodowym; osiągnięcia w pracy za okres 3 ostatnich lat (organizowane z inicjatywy nauczyciela wydarzenia szkolne/przedszkolne; prowadzenie dokumentacji pedagogicznej – jakość, terminowość; współpraca z rodzicami); uzasadnione skargi rodziców lub uczniów – skarga musi być rozpatrzona w trybie art. 227-240 k.p.a.; kary porządkowe i dyscyplinarne – uwzględnia się kary prawomocne i nie bierze się pod uwagę kar, które uległy zatarciu zgodnie z przepisami;

IV. Dyspozycyjność: usprawiedliwione nieobecności w pracy w okresie 3 ostatnich lat (z wyłączeniem urlopu macierzyńskiego i urlopów wypoczynkowych); udokumentowane spóźnienia; nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy; realizacja dodatkowych zajęć na rzecz szkoły;

V. Nagrody (uwzględnia się nagrody z okresu ostatnich 3 lat): nagroda dyrektora; organu prowadzącego; organu sprawującego nadzór pedagogiczny, nagroda właściwego ministra.

VI. Sytuacja osobista nauczyciela: jedyny żywiciel rodziny; trudna sytuacja finansowa; dodatkowe źródła dochodu – dodatkowy stosunek pracy w pełnym wymiarze; dodatkowy stosunek pracy w niepełnym wymiarze, ale obejmującym co najmniej 1/2 etatu; dodatkowy stosunek pracy poniżej 1/2 etatu; uprawnienia emerytalne i do świadczenia kompensacyjnego; własna działalność gospodarcza lub udziały w spółce.

Wskazano, że w pierwszej kolejności pod uwagę brane są kryteria tzw. „twarde”.

Dowód: Załącznik do Zarządzenia Nr (...) Dyrektora Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w D. – kryteria doboru nauczycieli do rozwiązania stosunku pracy - k. 98-100 akt sprawy; karta oceny kwalifikacji do rozwiązania stosunku pracy – k. 101-103 akt sprawy.

Na mocy Zarządzenia Nr (...) zmieniającego Zarządzenie Nr (...) z dnia 14.04.2020r. w sprawie ustalania kryteriów zwalniania doprecyzowano zasady doboru nauczycieli do rozwiązania stosunku pracy.

W załączniku do Zarządzenia w pkt I ppkt 5 sformułowanie: Inne formy doskonalenia zawodowego zastąpiono: Inne formy doskonalenia zawodowego (wynikające z własnej inicjatywy pracownika lub dyrektora – rozumiane jako gotowość pracownika do podjęcia dodatkowych kwalifikacji

- a. Uzyskiwanie dodatkowych kwalifikacji w nowych specjalnościach;
- b. Podnoszenie kwalifikacji i wiedzy specjalistycznej w ciągu ostatnich 3 lat: studia podyplomowe i kursy kwalifikacyjne; kursy nadające dodatkowe uprawnienia; inne (szkolenia, warsztaty, e-learning, seminaria, itp.)
- c. W załączniku do Zarządzenia w pkt I ppkt 1 sformułowanie: Usprawiedliwione nieobecności w pracy w okresie 3 ostatnich lat (z wyłączeniem urlopu macierzyńskiego i urlopów wypoczynkowych) zastąpiono: Usprawiedliwione nieobecności w pracy w okresie 3 ostatnich lat (z wyłączeniem urlopu macierzyńskiego, urlopów wypoczynkowych i urlopów dla poratowania zdrowia).

Dowód: Zarządzenie Nr (...) z dnia 11.05.2020r. – k. 104; Załącznik do Zarządzenia Nr (...) – k. 105-107 akt sprawy; a nadto: treść zeznań świadka K. R. – k. 205v.

Wszyscy nauczyciele tej placówki zostali zapoznani z ww. kryteriami oceny pracy nauczyciela i został wskazany termin oraz możliwość zgłaszania ewentualnych uwag na tych kryteriów.

Dowód: częściowo również treść zeznań świadka J. D. – k. 415v.; treść zeznań świadka E. F. – k. 418.

Ww. kryteriów nie kwestionował R. L.. Nie wnosił też do nich żadnych zastrzeżeń, albowiem uważał, że nie dotyczą jego osoby. Nie spodziewał się, że jest osobą zagrożoną zwolnieniem z pracy.

Dowód: treść zeznań R. L. – k. 426v.

Dyrektor szkoły określił nauczycielom miesięczny termin na składanie do akt sprawy przydatnych – w ich ocenie – dokumentów świadczących o ich doszkalceniu, o szkoleniach, w których uczestniczyli. Jeżeli nauczyciel nie uzupełnił dokumentów w określonym uprzednio terminie, wówczas w trakcie oceny pracy nauczyciela, szkolenia te nie były uwzględniane.

Dowód: treść zeznań I. K. – k. 429v.

Ocena według kryteriów dotyczyła okresu ostatnich trzech lat, przy czym ocena terminowości i dyspozycyjności – dotyczyła ostatniego roku.

Dowód: treść zeznań świadka K. R. – k. 207.

W sierpniu 2020r. nauczycielka A. K. (1) złożyła Dyrektorowi szkoły prośbę o rozwiązanie z nią stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 31.08.2020r., albowiem otrzymała etat w szkole w S.. Na powyższe Dyrektor szkoły wyraził zgodę.

Dowód: treść zeznań świadka K. R. – k. 207; pismo z dnia 20.08.2020r. – k. 192; pismo z dnia 21.08.2020r. – k. 193.

Od września 2020r. w placówce żaden nauczyciel nie został zatrudniony na czas nieokreślony.

Dowód: treść zeznań I. K. – k. 430v.

Ocena dorobku zawodowego jest dla nauczyciela dokonywana w momencie zakończenia procedury związanej ze stopniem awansu zawodowego. Istotne w procedurze stosowania kryteriów było, czy w ogóle została dokonana. To warunkowało przyznanie nauczycielowi punktów w tej kategorii.

R. L. nie miał dokonanej oceny dorobku zawodowego.

Dowód: treść zeznań świadka K. R. – k. 206.

R. L. nie rozpoczął procedury związanej ze stażem na kolejny stopień awansu zawodowego - do uzyskania wyższego stopnia.

Dowód: treść zeznań R. L. – k. 427.

Od 2014r. R. L. nie brał udział w działaniach Szkolnego K. Wolontariatu.

W 2019r. R. L. dołączył wspierając działania opiekuna samorządu szkolnego, obok P. P..

Organizatorem Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy w tej miejscowości jest Gminny Ośrodek (...) w D., który zwraca się do kierownictwa szkoły o wsparcie ewentualnych wolontariuszy. Nie jest to jednak akcja charytatywna inicjowana czy prowadzona przez szkołę.

Dowód: treść zeznań świadka A. K. (2) – k. 424.

W wyniku dokonanej oceny oraz zastosowania ww. kryteriów, R. L. uzyskał łącznie 21 punktów. Został o tym poinformowany w dniu 28.05.2020r.

Dowód: akta osobowe pracownika - Karta oceny kwalifikacji do rozwiązania stosunku pracy – k. C24.

Po przywróceniu R. L. do pracy na skutek wyroku Sądu Pracy, Dyrekcja szkoły powierzyła mu pracę w pełnym etacie na stanowisku wychowawcy świetlicy, bowiem nie dysponowano już godzinami z wychowania fizycznego. Nie przywrócono go zatem na dotychczasowe stanowisko.

W ramach swych obowiązków R. L. organizował uczniom zajęcia opiekuńczo-wychowawcze, pomagał w odrabianiu lekcji, grał z uczniami w gry i szachy, zabierał na plac zabaw. Pracował wówczas w godzinach od 11 do 16.

Od czasu przywrócenia do pracy, w okresie od 25.11.2019r. R. L. nie prowadził żadnych zajęć dodatkowych dla uczniów.

Dowód: treść zeznań R. L. – k. 426

R. L. nie przejawiał chęci lub inicjatywy samodoskonalenia w ostatnich trzech latach pracy. Kursy oraz szkolenia, w których uczestniczył były organizowane z ramienia pracodawcy i brali w nich udział wszyscy nauczyciele.

Dowód: treść zeznań I. K. – k. 428; rozliczenie godzin – k. 267-271.

R. L. najczęściej uczestniczył w wycieczkach szkolnych w roli opiekuna, kiedy to organizatorami i kierownikami tych wycieczek byli inni nauczyciele. Jedynie sporadycznie sam był organizatorem wycieczki.

Dowód: karty wycieczki – k. 272-399v.

Nauczyciel A. G. przejawiał wiele inicjatyw – w szczególności utworzył klasę sportową oraz uczył dzieci pływania.

Nie miała miejsce sytuacja, aby z klasy sportowej uczniowie odeszli z powodu nauczyciela A. G..

Dyrektor szkoły nie prowadził jakichkolwiek rozmów z tym nauczycielem z powodu rzekomych skarg rodziców.

Dowód: treść zeznań świadka A. G. – k. 208.

R. L. nie organizował osobiście żadnych imprez i wydarzeń spoza kalendarza szkoły.

Dowód: treść zeznań świadka A. G. – k. 208.

W grupie nauczycieli wychowania fizycznego, oceny i porównania punktacji dokonano w stosunku do następujących nauczycieli:

- A. G. – uzyskał 23,5 pkt;
- B. L. – uzyskała 29 pkt;
- J. D. – uzyskał 25 pkt;
- R. L. – uzyskał 21 pkt.

Bezsporne, a nadto dowód: karta oceny kwalifikacji do rozwiązania stosunku pracy – k. 50-61 akt sprawy.

W grupie nauczycieli historii, oceny i porównania punktacji Dyrektor szkoły dokonała w stosunku do następujących nauczycieli:

- I. J. – uzyskała 32 pkt;
- T. B. – uzyskał 29 pkt;
- J. D. – uzyskał 25 pkt;
- R. L. – uzyskał 21 pkt.

Bezsporne, a nadto dowód: karta oceny kwalifikacji do rozwiązania stosunku pracy – k. 63-74.

W grupie nauczycieli świetlicy szkolnej, oceny i porównania punktacji Dyrektor szkoły dokonała w stosunku do następujących nauczycieli:

- L. W. – uzyskała 28 pkt;
- A. K. (1) – uzyskał 27 pkt;
- P. T. – uzyskał 24 pkt;
- R. S. – uzyskała 24 pkt;
- R. L. – uzyskał 21 pkt;
- R. K. – uzyskał 18,5 pkt.

Bezsporne, a nadto dowód: karta oceny kwalifikacji do rozwiązania stosunku pracy – k. 76-93.

R. L. w zakresie kryterium: Forma zatrudnienia – uzyskał 2 pkt (mianowanie); poziom wykształcenia – również 2 pkt (za studia (...) stopnia); wieloprzedmiotowość – łącznie 4 pkt; stopień awansu zawodowego – 2 pkt (jako nauczyciel mianowany); staż pracy na określonym stanowisku – 3 pkt; staż pracy w (...) D. – 3 pkt; ogólny staż pracy - 3 pkt; ocena pracy w rozumieniu art. 6 Karty Nauczyciela - 2 pkt (ocena wyróżniająca). W ramach kryterium: nagrody, dyspozycyjność, inne formy doskonalenia zawodowego – uzyskał 0 pkt.

Dowód: karta oceny kwalifikacji do rozwiązania stosunku pracy – k. 18-20 akt sprawy.

W zakresie kryterium: Realizacja dodatkowych zajęć na rzecz szkoły poszczególni nauczyciele wychowania fizycznego otrzymali: B. L. – 2 pkt (co odpowiada – czasami); J. D. – 2 pkt; A. G. – 2 pkt; R. L. – 0 pkt.

W zakresie kryterium: N. nauczyciele uzyskali odpowiednio: B. L. – 2 pkt; J. D. – 0 pkt; A. G. – 0 pkt; R. L. – 0 pkt.

Dowód: karta oceny nauczyciela do zwolnienia – k. 50-61.

W dniu 28.05.2020r. Dyrektor Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w D. złożyła wobec R. L. **pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia**, który upłynął z dniem 31.08.2020r.

Wskazała, że przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy jest brak możliwości zagwarantowania całego etatu w roku szkolnym 2020/2021, a także powrót do pracy nauczycieli świetlicy z urlopu macierzyńskiego i urlopu dla poratowania zdrowia, biorąc pod uwagę kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia, a w przypadku R. L. biorąc pod uwagę wszystkich nauczycieli posiadających kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela świetlicy – uzyskał on 21 punktów, a najwyższa liczba punktów wśród nauczycieli posiadających kwalifikacje do zajmowanego stanowiska nauczyciela świetlicy wyniosła 28 punktów.

Dyrektor wskazała nadto, że uzyskany przez R. L. wynik jest najniższy spośród wszystkich nauczycieli posiadających kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela świetlicy. Podała, że dokonując oceny pracowników według kryteriów doboru posłużono się kryteriami twardymi, a ponieważ żaden z nauczycieli nie uzyskał takiej samej punktacji, jak inny, odstąpiono od pozostałych (tzw. miękkich) kryteriów.

Nadto, Dyrektor podała, że uzyskany przez R. L. wynik był również najniższy (21 punktów) spośród wszystkich nauczycieli posiadających kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela historii oraz spośród wszystkich nauczycieli posiadających kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela wychowania fizycznego.

Wskazała, że w ciągu ostatnich trzech lat pracy R. L. nie podniósł swych kwalifikacji poprzez studia podyplomowe, kursy nadające uprawnienia czy inne potwierdzone zaświadczeniem lub dyplomem. Zaznaczyła, że nie jest możliwe dalsze zatrudnianie w pełnym wymiarze zajęć wszystkich nauczycieli danego przedmiotu.

Dowód: oświadczenie z dnia 28.05.2020r. o rozwiązaniu stosunku pracy – k. 17 akt sprawy.

Ocena dorobku zawodowego nauczyciela jest dokonywana, kiedy nauczyciel kończy procedurę związaną ze stażem na awans zawodowy.

Dowód: treść zeznań I. K. – k. 428.

Nie były w szkole zgłaszane uwagi co do pracy nauczyciela A. G., w tym spóźnień.

Dowód: treść zeznań świadka K. R. – k. 206 akt sprawy; ; treść zeznań świadka B. L. – k. 209; akta osobowe A. G. – załączone do akt głównych sprawy.

Na R. L. nie nakładano więcej obowiązków, aniżeli na innych pracownikach. Nie traktowano go inaczej, niczym też nie wyróżniano.

Dowód: treść zeznań świadka K. R. – k. 206 akt sprawy; treść zeznań świadka B. L. – k. 209.

K. O. skorzystała z urlopu dla poratowania zdrowia. Wniosek w tym zakresie nauczycielka złożyła w dniu 21.08.2020r.

Dowód: pismo z dnia 21.08.2020r. – k. 197.

Wynagrodzenie brutto R. L. liczone według zasad, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi miesięcznie 4.072,11 zł.

Dowód: zaświadczenie z dnia 25.09.2020r. – k. 186 akt sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo wywiedzione przez R. L., w ocenie Sądu nie jest zasadne, a zatem nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie należy zważyć, że w niniejszej sprawie mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. 2006 r., Nr 97, poz. 674, z późn. zm.).

Zgodnie z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela dyrektor szkoły w razie:

1. całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy;
2. 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.

Wskazać należy, iż w niniejszej sprawie pracodawca spełnił wymogi formalne. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu dokonane zostało na piśmie, nadto w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zostały wskazane przyczyny uzasadniające wypowiedzenie. Dodatkowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu zawarte było pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Powód R. L. uzasadniając własne stanowisko w sprawie podkreślał, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy zostało oparte na kryteriach jedynie rzekomo obiektywnych, a w istocie tak skonstruowanych, a raczej dopasowanych, aby to właśnie powód został wytypowany do zwolnienia z pracy. Wskazał, że zastosowane kryteria są nie tylko niesprawiedliwe, wręcz krzywdzące, ale noszą także znamiona dyskryminacji.

Istotne jest, że ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia oraz prawidłowości doboru pracownika do redukcji obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok SN z 8.09.1997 r., I PRN 17/7).

Z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97 wynika, iż kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko **ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru** pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy. Nadto, w razie konieczności rozwiązania stosunku pracy z jednym spośród kilku nauczycieli ocenie sądu podlegają również **kryteria wyboru osoby**, która została zwolniona (wyrok SN z dnia 07.09.1994 r., I PRN 56/94, OSNP 1995/1/5).

Oznacza to, że Sąd nie jest uprawniony do oceny prawidłowości decyzji pracodawcy o zatrudnieniu nauczyciela. Sąd nie jest również uprawniony do oceny, czy pracodawca zamiast zwalniać np. jednego z nauczycieli powinien kontynuować stosunek pracy ze wszystkimi, ale na część etatu.

Wybór nauczyciela do zwolnienia z pracy nie może być dowolny oraz nie powinien naruszać zasady równego traktowania pracowników (nauczycieli) lub zakazu dyskryminacji (art. 11² i 18^{3a} k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela). Także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1997 r., I PKN 72/97 (OSNP 1998/1/8) stwierdził, iż wybór pracownika (nauczyciela) do zwolnienia podlega kontroli sądu pracy pod względem przestrzegania zasady niedyskryminacji.

W razie potrzeby redukcji zatrudnienia zwolnienie konkretnego nauczyciela z pracy powinno opierać się na jednolitych dla wszystkich zatrudnionych kryteriach pozostawienia w zatrudnieniu nauczycieli o wyższych kwalifikacjach zawodowo – dydaktycznych, co prowadzi do usprawiedliwionego rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami o niższych kwalifikacjach lub obniżonej sprawności czy przydatności zawodowej lub dydaktycznej, a nawet zdrowotnej (np. nauczycieli częściej korzystających ze zwolnień lekarskich) - uzasadnienie do wyroku SN z dnia 07.12.2006 r. I PZP 4/06, OSNP 2007/7-8/89.

Z ustaleń Sądu wynika, iż pracodawca opracował kryteria wyboru nauczycieli do rozwiązania stosunku pracy w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w D.. Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego dyrektor szkoły dokonywał samodzielnie ocen poszczególnych nauczycieli. Co istotne, analiza treści oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z powodów stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego wynagrodzenia wskazuje, iż w oświadczeniu tym pracodawca wskazał konkretne przesłanki (kryteria), które zadecydowały o konieczności zwolnienia właśnie R. L.. Otóż w oświadczeniu tym Dyrektor placówki wskazała, że przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy jest **brak możliwości zagwarantowania całego etatu w roku szkolnym 2020/2021**, a także powrót do pracy nauczycieli świetlicy z urlopu macierzyńskiego i urlopu dla poratowania zdrowia, biorąc pod uwagę kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia, a w przypadku R. L. biorąc pod uwagę wszystkich nauczycieli posiadających kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela świetlicy – uzyskał on 21 punktów, a najwyższa liczba punktów wśród nauczycieli posiadających kwalifikacje do zajmowanego stanowiska nauczyciela świetlicy wyniosła 28 punktów. Co więcej, w treści tegoż oświadczenia, Dyrektor wskazała nadto, że uzyskany przez powoda wynik jest najniższy spośród wszystkich nauczycieli posiadających kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela świetlicy. Podała, że dokonując oceny pracowników według kryteriów doboru posłużono się kryteriami twardymi, a ponieważ żaden z nauczycieli nie uzyskał takiej samej punktacji, jak inny, odstąpiono od pozostałych (tzw. miękkich) kryteriów. Nadto, Dyrektor podała, że uzyskany przez powoda wynik był również najniższy (21 punktów) spośród wszystkich nauczycieli posiadających kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela historii oraz spośród wszystkich nauczycieli posiadających kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela wychowania fizycznego. Wskazała, że w ciągu ostatnich trzech lat pracy R. L. nie podniósł swych kwalifikacji poprzez studia podyplomowe, kursy nadające uprawnienia czy inne potwierdzone zaświadczeniem lub dyplomem. Zaznaczyła, że nie jest możliwe dalsze zatrudnianie w pełnym wymiarze zajęć wszystkich nauczycieli danego przedmiotu (vide: oświadczenie z dnia 28.05.2020r. o rozwiązaniu stosunku pracy – k. 17 akt sprawy).

W niniejszej sprawie strona pozwana należycie wykazała, że wobec zmiany planu nauczania na kolejny rok szkolny, tj. (...), brak było możliwości zatrudnienia powoda w pełnym wymiarze czasu pracy. W ocenie Sądu, ww. decyzja pracodawcy była słuszna. Zauważyć przy tym należy, że powrót innych nauczycieli z długotrwałych nieobecności wpływa na zmianę organizacyjną, gdyż powoduje bezwzględną konieczność dokonania korekt w zakresie godzin nauczania.

Jak stwierdził Sąd Najwyższy, plan nauczania w rozumieniu art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela jest dokumentem opracowanym przez dyrektora szkoły, zawierającym podział na poszczególne przedmioty nauczania i zajęcia, organizację pracy szkoły, tygodniowy minimalny wymiar godzin lekcyjnych pozostających do dyspozycji dyrektora i wychowawców oraz wykaz godzin lekcyjnych pozostających do rozdysponowania i podziału pomiędzy nauczycieli wraz z godzinami ponadwymiarowymi. Na tej podstawie ustala się, czy zmiana planu w stosunku do poprzednio realizowanego uniemożliwia dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć z uwzględnieniem kwalifikacji i specjalizacji wykształcenia nauczyciela oraz czy istnieje konieczność rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy lub przeniesienia w stan nieczynny. Tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06.03.2014r., sygn. akt I PK 221/13.

Materiał dowodowy zgromadzony w przedmiotowej sprawie jednoznacznie wykazał, że nie tylko z powodów rozwiązano stosunek pracy (również z nauczycielem – R. K.). Co więcej, zauważyć należy, że inni nauczyciele skorzystali z możliwości przejścia w stan nieczynny, a zatem zgodnie z obowiązującym porządkiem prawnym pracodawca tych właśnie nauczycieli miał obowiązek przywrócić do pracy w pierwszej kolejności.

Wobec zmian w arkuszu organizacyjnym na kolejny rok szkolny, pracodawca bezzwłocznie przystąpił do opracowania kryteriów oceny nauczycieli, celem wytypowania osób do zwolnienia.

Materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy wskazuje, iż wśród kryteriów tych ujęto:

- Kwalifikacje: forma zatrudnienia (umowa o pracę; mianowanie); poziom wykształcenia; wieloprezydentowość (kwalifikacje do prowadzenia kilku rodzajów zajęć); stopień awansu zawodowego (wynikające z własnej inicjatywy pracownika)- nauczyciel stażysta, nauczyciel kontraktowy, nauczyciel mianowany, nauczyciel dyplomowany; inne formy doskonalenia zawodowego (uzyskiwanie dodatkowych kwalifikacji w nowych specjalnościach; podnoszenie kwalifikacji i wiedzy specjalistycznej w ciągu ostatnich 3 lat – studia podyplomowe, kursy nadające dodatkowe uprawnienia, inne – szkolenia, warsztaty, e-learning, seminaria itp.;
- Staż pracy: staż pracy na określonym stanowisku; staż pracy w danej placówce (także w Gimnazjum); ogólny staż pracy – 1 punkt za każdy za każdy pełny rok pracy;
- Ocena pracy: ocena pracy w rozumieniu art. 6a Karty Nauczyciela lub ocena dorobku zawodowego za okres stażu w awansie zawodowym; osiągnięcia w pracy za okres 3 ostatnich lat (organizowane z inicjatywy nauczyciela wydarzenia szkolne/przedszkolne; prowadzenie dokumentacji pedagogicznej – jakość, terminowość; współpraca z rodzicami); uzasadnione skargi rodziców lub uczniów – skarga musi być rozpatrzona w trybie art. 227-240 k.p.a.; kary porządkowe i dyscyplinarne – uwzględnia się kary prawomocne i nie bierze się pod uwagę kar, które uległy zatarciu zgodnie z przepisami;
- Dyspozycyjność: usprawiedliwione nieobecności w pracy w okresie 3 ostatnich lat (z wyłączeniem urlopu macierzyńskiego i urlopów wypoczynkowych); udokumentowane spóźnienia; nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy; realizacja dodatkowych zajęć na rzecz szkoły;
- Nagrody (uwzględnia się nagrody z okresu ostatnich 3 lat): nagroda dyrektora; organu prowadzącego; organu sprawującego nadzór pedagogiczny, nagroda właściwego ministra;
- Sytuacja osobista nauczyciela: jedyny żywiciel rodziny; trudna sytuacja finansowa; dodatkowe źródła dochodu – dodatkowy stosunek pracy w pełnym wymiarze; dodatkowy stosunek pracy w niepełnym wymiarze, ale obejmującym co najmniej 1/2 etatu; dodatkowy stosunek pracy poniżej 1/2 etatu; uprawnienia emerytalne i do świadczenia kompensacyjnego; własna działalność gospodarcza lub udziały w spółce.

Wskazano jednak, że w pierwszej kolejności pod uwagę brane są kryteria tzw. „twarde”.

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie potwierdził przy tym, że na mocy Zarządzenia Nr (...) zmieniającego Zarządzenie Nr (...) z dnia 14.04.2020r. w sprawie ustalania kryteriów zwalniania dotrezyrowano zasady doboru nauczycieli do rozwiązania stosunku pracy.

W załączniku do Zarządzenia w pkt I ppkt 5 sformułowanie: Inne formy doskonalenia zawodowego zastąpiono: Inne formy doskonalenia zawodowego - wynikające z własnej inicjatywy pracownika lub dyrektora – rozumiane jako gotowość pracownika do podjęcia dodatkowych kwalifikacji

- a. Uzyskiwanie dodatkowych kwalifikacji w nowych specjalnościach;
- b. Podnoszenie kwalifikacji i wiedzy specjalistycznej w ciągu ostatnich 3 lat: studia podyplomowe i kursy kwalifikacyjne; kursy nadające dodatkowe uprawnienia; inne (szkolenia, warsztaty, e-learning, seminaria, itp.)

Co więcej, w załączniku do Zarządzenia w pkt I ppkt 1 sformułowanie: Usprawiedliwione nieobecności w pracy w okresie 3 ostatnich lat (z wyłączeniem urlopu macierzyńskiego i urlopów wypoczynkowych) **zastąpiono**: Usprawiedliwione nieobecności w pracy w okresie 3 ostatnich lat (z wyłączeniem urlopu macierzyńskiego, urlopów wypoczynkowych i urlopów dla poratowania zdrowia). Powyższe odnajduje swe potwierdzenie w treści Zarządzenia Nr

(...) z dnia 11.05.2020r. – k. 104; Załącznika do Zarządzenia Nr (...) – k. 105-107 akt sprawy. Doprecyzowanie nastąpiło w szczególności z uwagi na pojawiające się wśród grona pedagogicznego wątpliwości i zapytania o interpretację ww. kryteriów.

W wyniku zastosowania ww. kryteriów pracodawca dokonał oceny pracowników. I tak, powód R. L. w zakresie kryterium: forma zatrudnienia – uzyskał 2 pkt (mianowanie); poziom wykształcenia – również 2 pkt (za studia (...) stopnia); wieloprzedmiotowość – łącznie 4 pkt; stopień awansu zawodowego – 2 pkt (jako nauczyciel mianowany); staż pracy na określonym stanowisku – 3 pkt; staż pracy w (...) D. – 3 pkt; ogólny staż pracy - 3 pkt; ocena pracy w rozumieniu art. 6 Karty Nauczyciela - 2 pkt (ocena wyróżniająca). W ramach kryterium: nagrody, dyspozycyjność, inne formy doskonalenia zawodowego – uzyskał 0 pkt (vide: karta oceny kwalifikacji do rozwiązania stosunku pracy – k. 18-20 akt sprawy).

Jak wynika z treści zeznań świadka J. D. oraz zeznań świadka E. F., wszyscy nauczyciele tej placówki zostali zapoznani z ww. kryteriami oceny pracy nauczyciela i został wskazany termin oraz możliwość zgłaszania ewentualnych uwag na tych kryteriów. Zauważyć należy przy tym, iż poza sporem w sprawie pozostawał fakt, iż ww. kryteriów nie kwestionował R. L.. Nie zgłaszał do nich uwag. W okolicznościach niniejszej sprawy, w ocenie Sądu przynajmniej niezrozumiałe i zaskakujące było twierdzenie powoda wyartykułowane podczas rozprawy, iż powód nie wnosił do kryteriów żadnych zastrzeżeń, albowiem uważał, że nie dotyczą one jego osoby oraz że nie spodziewał się, że jest osobą zagrożoną zwolnieniem z pracy (vide: treść zeznań R. L. – k. 426v.). Materiał dowodowy nie pozwala na stwierdzenie, aby takie stanowisko powoda było czymkolwiek uzasadnione, w szczególności w świetle okoliczności, że w poprzednim roku szkolnym powód również został wytypowany jako nauczyciel do zwolnienia, z powodu redukcji zatrudnienia powodowanej zmianą arkusza organizacyjnego. Otrzymał wówczas oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy. Co prawda na mocy ugody zawartej przed Sądem Rejonowym w Słupsku w sprawie sygn. akt 112/19, powód został wówczas przywrócony do pracy, jednak pracodawca skierował go już wówczas do pracy w świetlicy (brak było bowiem możliwości przydziału godzin konkretnych przedmiotów, w szczególności wychowania fizycznego). Nie został zatem przywrócony do pracy na poprzednich warunkach. W ramach swych obowiązków R. L. jako nauczyciel w świetlicy organizował uczniom zajęcia opiekuńczo-wychowawcze, pomagał w odrabianiu lekcji, grał z uczniami w gry i szachy, zabierał na plac zabaw. Pracował wówczas w godzinach od 11 do 16.

Zasygnalizować należy również okoliczność, że w niniejszej sprawie powód domagał się nie tylko przywrócenia do pracy. Jak wspomniano w uprzedniej części uzasadnienia, powód wystąpił również z dodatkowym roszczeniem o zasądzenie od Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w D. kwoty 10.000 zł, tytułem odszkodowania z powodu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu i dyskryminacji wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

W ocenie Sądu orzekającego w niniejszej sprawie, zastosowane i przedstawione szczegółowo nauczycielom kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia, nie miały w żadnym razie charakteru dyskryminacyjnego. W niniejszym postępowaniu powód nie wskazał na jakiegokolwiek konkretne fakty czy okoliczności lub zachowania, które świadczyłyby o zachowaniu pracodawcy lub innych pracowników – w sposób dyskryminujący powoda. Powód podnosił, że czuł się gorzej traktowany aniżeli inni nauczyciele, jednakże materiał dowodowy zaoferowany przez strony (w szczególności przez powoda), okoliczności takiej w żadnym razie nie potwierdził. Zeznając wskazał, iż czuł się gorzej traktowany jako nauczyciel świetlicy. W ocenie Sądu nie sposób uznać, ażeby praca w charakterze nauczyciela świetlicy była dyskryminacją dla nauczyciela. Powód przywoływał jednak wyłącznie kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia jako okoliczność dyskryminującą jego osobę, a tego postępowanie dowodowe nie potwierdziło. O słuszności stanowiska w tym zakresie nie może bowiem świadczyć wyłącznie subiektywne odczucie pracownika - twierdzenie powoda, że czuł się gorzej traktowany. Treść zeznań przesłuchanych w sprawie świadków pozostaje w sprzeczności z twierdzeniem, aby na R. L. nakładano więcej obowiązków, aniżeli na innych pracownikach. Świadczenie wskazało nadto, że powoda nie traktowano w szkole inaczej, nie wyróżniano (vide: treść zeznań świadka K. R. – k. 206 akt sprawy; treść zeznań świadka B. L. – k. 209).

Podkreślić w tym miejscu potrzeba jednak okoliczność, że kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia miały służyć pozwanemu pracodawcy wyłonieniu pracownika do zwolnienia. Chodziło o takiego nauczyciela, który na tle

pozostałych zatrudnionych nauczycieli zostanie niżej oceniony. Kryteria i procedura z nimi powiązana nie służy utrzymaniu w zatrudnieniu wszystkich pracowników.

Uwadze Sądu nie mógł przy tym umknąć fakt, iż pracodawca nie kwestionował, że R. L. był dobrym nauczycielem oraz że był rzeczywiście lubiany przez dzieci. Nie zmienia to faktu, że stosując ww. kryteria, został oceniony niżej, aniżeli pozostali nauczyciele. Wspomnieć również wypada, że pracodawca w niniejszej sprawie nie kwestionował nawet okoliczności, iż R. L. był często bardzo chętny do pomocy. Takie działania powoda polegały jednak w większości na przyłączaniu się do inicjatyw podejmowanych przez innych nauczycieli (np. do organizowanym przez nich wycieczek – vide: karta wycieczki z dnia 02.02.2020r. oraz z dnia 05.02.2019r. i z dnia 06-11.05.2019r., z dnia 21.10.2017r. – k. 290-290v.; k. 317-317v.; k. 336-338v.; k. 355).

Powód w treści składanych w sprawie zeznań przyznał, że od czasu przywrócenia do pracy, tj. w okresie od 25.11.2019r. nie prowadził żadnych zajęć dodatkowych dla uczniów (vide: k. 426).

Odnosząc się do punktacji przyznawanej przez Dyrektora w poszczególnych kryteriach zaznaczyć należy, że powód nie rozpoczął procedury związanej ze stażem na kolejny stopień awansu zawodowego. Okoliczność tę przyznał w sprawie sam powód (k. 427). To zaś powodowało, że nie została sporządzona dla niego ocena dorobku zawodowego, która jest dokonywana wyłącznie w procedurze ubiegania się przez nauczyciela o wyższy stopień awansu zawodowego. Oceny pracy zaś można dokonywać wielokrotnie. Powód w trakcie postępowania zdaje się zamiennie stosował określenia ocena pracy nauczyciela oraz ocena dorobku zawodowego. To zaś generowało kolejne zarzuty powoda formułowane w niniejszej sprawie, którym odmówić należało zasadności już tylko przez wzgląd na znaczenia i konieczność odróżniania tych dwóch rodzajów ocen nauczyciela. Ocena dorobku zawodowego wszczynana jest bowiem wyłącznie w przypadku ubiegania się nauczyciela o awans zawodowy. Taka sytuacja nie dotyczyła jednak powoda, co w sprawie pozostawało poza sporem.

Co się zaś tyczy argumentacji powoda związanej z dowożeniem dzieci na zajęcia na basenie, okolicznością bezsporną pozostawał fakt, iż powód uczestniczył w dowożeniu uczniów na takie zajęcia, które jednak prowadzone były przez innego nauczyciela, tj. A. G.. Pracodawca zaznaczał, że powód nie posiadał nawet odpowiednich kwalifikacji, aby zajęcia takowe prowadzić, w odróżnieniu od A. G..

Nadto, postępowanie dowodowe wykazało, że od 2014r. R. L. nie brał udziału w działaniach Szkolnego K. Wolontariatu. Powód w sprawie niejednokrotnie podnosił, że w okresie uwzględnionym do oceny pracy, brał czynny udział w akcji charytatywnej Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy. Postępowanie dowodowe potwierdziło jednak, iż organizatorem Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy w tej miejscowości jest Gminny Ośrodek (...) w D., który zwracał się do kierownictwa szkoły o wsparcie ewentualnych wolontariuszy. Nie jest to jednak akcja charytatywna inicjowana czy prowadzona przez szkołę (vide: treść zeznań świadka A. K. (2) – k. 424).

Z ustaleń poczynionych w sprawie wynika nadto, że w wyniku dokonanej oceny oraz zastosowania ww. kryteriów, powód R. L. uzyskał łącznie 21 punktów. Został o tym poinformowany w dniu 28.05.2020r. To zaś odnajduje swe potwierdzenie w aktach osobowych pracownika - Karta oceny kwalifikacji do rozwiązania stosunku pracy – k. C24).

Nie bez znaczenia pozostaje również w sprawie okoliczność, że Dyrektor szkoły określił nauczycielom termin na składanie do akt sprawy przydatnych – w ich ocenie – dokumentów świadczących o ich doksztalcaniu, o szkoleniach, w których uczestniczyli. Jeżeli nauczyciel nie uzupełnił dokumentów w określonym uprzednio terminie, wówczas w trakcie oceny pracy nauczyciela, szkolenia te nie były przez Dyrektora uwzględniane (vide: treść zeznań I. K. – k. 429v.).

Nadto, pozwany pracodawca podkreślał, że aktywność nauczycieli, w tym ich samodoskonalenie, są niezwykle istotne, aby utrzymać lub nawet podnieść rangę, pozycję szkoły w środowisku i w regionie, a tym samym zapobiec ewentualnym zmianom, przenoszeniu do innych szkół dzieci przez rodziców (co zawsze jest zjawiskiem negatywnym i niepożądanym).

Stosując opracowane kryteria i przyporządkowując określone punkty poszczególnym nauczycielom podlegającym ocenie, Dyrektor placówki czynił to na podstawie posiadanej dokumentacji (w tym znajdującej się w aktach osobowych pracownika) oraz własnych obserwacji pracy i postawy nauczycieli.

Strona powodowa w treści pozwu i konsekwentnie w trakcie postępowania, formułowała zarzuty, iż pracodawca dokonując oceny uwzględniał wyłącznie okres tylko ostatnich trzech lat, czym w sposób zamierzony działał na szkodę powoda, a tym samym nie przyznano powodowi dodatkowych punktów w kilku kryteriach, np. z powodu realizacji tychże inicjatyw wcześniej, aniżeli przed trzema laty. Wywodził, że gdyby ocena dotyczyła znacznie dłuższego okresu, miałby szansę otrzymania większej liczby punktów. Do zarzutów tych szczegółowo odniosła się Dyrektor placówki w trakcie zeznań w charakterze strony pozwanej. Wyjaśniała cel, jaki przyświecał pracodawcy poprzez zakreślenie okresu trzech ostatnich lat. Otóż, pracodawca ze wszech miar analizował formułowane kryteria i uznał, że najwłaściwszym i najsprawiedliwszym będzie przyjęcie właśnie takiego czasookresu do oceny nauczycieli. Pozwany starał się wskazać konkretny okres pracy nauczycieli, ale określając go baczył, aby nie stało się to jednocześnie niesprawiedliwe kryterium – tak wobec nauczycieli z wieloletnim stażem, jak również dla tych najmłodszych nauczycieli. Dyrektor placówki zeznając wskazała, że o ile nauczycieli z wieloletnim już stażem pracy w szkole mogłaby oceniać za obiektywnie długi okres, to jednak w pewnym sensie wykluczałoby, a nawet dyskwalifikowałoby to nauczycieli ze stosunkowo niedługim stażem pracy (np. 3-2 letnim), którzy niewątpliwie bardzo się starają, są sumiennymi pracownikami. Naturalną kwestią jest fakt, że pracownik zatrudniony w placówce np. przez dwa lata, nie może wykazać się dorobkiem, osiągnięciami tak samo licznymi i znaczącymi, co nauczyciel zatrudniony przez okres lat dwudziestu. W ocenie Sądu, nie sposób twierdzić w tych okolicznościach, że przyjęte kryterium i założenie było dyskryminujące względem powoda czy nawet sformułowane, by zmniejszyć jego szanse. Wręcz przeciwnie, powyższe stanowisko pozwanego pracodawcy świadczy, że dołożył on staranności, aby żaden z nauczycieli nie został pokrzywdzony przyjętymi założeniami oraz aby ocena była obiektywna, należyście wyważona i rzetelna.

Jeśli zaś idzie o sam czasookres, w którym nie świadczył on pracy w czasie sprzed przywrócenia do pracy (na co również wskazywał wielokrotnie sam R. L.), to były to niespełna 3 miesiące (wrzesień-listopad 2019), a zatem trudno stwierdzić, ażeby był to decydujący czas w okresie trzyletnim wskazanym do oceny, który spowodował, że powód nie uzyskał wystarczającej czy nawet zadowalającej liczby punktów w ocenie ogólnej wedle ww. kryteriów. Zarzuty powoda i w tym zakresie uznać należało jako chybione.

Słusznie wskazywała strona pozwana, że pracodawca nie ma obowiązku poszukiwania dla pracownika godzin z innych przedmiotów, których mógłby nauczać zgodnie z kwalifikacjami. Uwadze Sądu nie mógł umknąć również fakt, iż pozwany pracodawca wykazał się troską o zatrudnionych pracowników oraz bardzo rzetelnym przeprowadzeniem procedury związanej z doбором nauczyciela do zwolnienia. Otóż, pozwany w istocie mógł poprzestać na ocenie jedynie osób zatrudnionych w świetlicy szkolnej. W związku z tym, że okazało się jednak, iż powód uzyskał najmniejszą liczbę punktów, a przy tym posiada kwalifikacje na nauczanie innych przedmiotów – pozwany pracodawca podjął decyzję o poddaniu ocenie również nauczycieli posiadających takie kwalifikacje, jak powód (np. historia). W wyniku przeprowadzonej oceny (zgodnie z ustalonymi i przyjętymi kryteriami) również w kolejnych zatem porównaniach powód uzyskał najniższą liczbę punktów, na co wskazał pracodawca w treści oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z R. L..

Co do zarzutów powoda, iż nauczycielka L. W. z uwagi na nabyte uprawnienia emerytalne winna zostać wytypowana do zwolnienia, zgodzić się należy ze stanowiskiem pozwanego, iż samo uzyskanie uprawnień emerytalnych nie może stanowić przesłanki do zwolnienia nauczyciela. Co więcej, przy zastosowaniu wskazanych powyżej kryteriów oceny, nauczycielka ta uzyskała większą liczbę punktów, aniżeli powód. Pozwany podkreślał przy tym, że L. W. jest jedynym nauczycielem biologii w tej placówce. W ocenie Sądu fakt nabycia przez nauczyciela uprawnień emerytalnych nie może go dyskwalifikować. Najczęściej to nauczyciele z wysokim stażem, o bardzo profesjonalnym podejściu do pracy, z ogromnym doświadczeniem, i niezwykle wysokimi kwalifikacjami. Niczym nie byłoby podyktowane takie postępowanie, gdyby w pierwszej kolejności zwalniać właśnie takich pracowników. Wprost godziłoby to w słuszny interes pracodawcy, ale i uczniów.

W niniejszej sprawie powód podkreślał także kwestię naruszenia dyscypliny pracy przez innego nauczyciela (który został wyżej oceniony), tj. A. G. (wskazując na spóźnienia do pracy, brak terminowości w sporządzaniu dokumentacji, liczne skargi rodziców). Zarzutów co do ww. przewinień nauczyciela nie potwierdził jednak zgromadzony w sprawie obszerny materiał dowodowy. Wielokrotnie powód przywoływał osobę tego nauczyciela wskazując na rzekome i niepotwierdzone w sprawie nieprawidłowości (których de facto nie wykazał). Odnośnie punktacji przyznanej dla tego nauczyciela umknęło jednak stronie powodowej, że nauczyciel A. G. uzyskał stopień instruktora dyscypliny sportu – pływanie w Akademii Wychowania Fizycznego i (...) w G., stąd prowadził osobiście zajęcia nauki pływania dla uczniów. Upnień takich nie posiada R. L.. Co więcej, A. G. posiadał ocenę dorobku zawodowego nauczyciela – za okres stażu – w ramach procedury uzyskiwania stopnia awansu zawodowego. Na mocy aktu nadania, po przeprowadzeniu postępowania kwalifikacyjnego (...) Kurator Oświaty nadał A. G. stopień nauczyciela dyplomowanego w dniu 21.08.2009r. Tak wysokiego stopnia awansu nie posiada powód.

Pomimo powyższych okoliczności, zarzutów powoda oraz faktu, że A. G. uzyskał więcej punktów od powoda, zauważyć trzeba, że pismem z dnia 27.05.2020r. Dyrektor szkoły poinformował A. G., że z uwagi na brak możliwości zatrudnienia w dotychczasowym wymiarze zajęć na dotychczasowym stanowisku, proponuje z dniem 01.09.2020r., na czas określony do końca roku szkolnego 2020/2021, tj. do 31.08.2021r. ograniczenie obowiązkowego wymiaru zajęć z 18/18 godzin tygodniowo na 13/18 godzin tygodniowo, co spowoduje proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia. Na powyższe warunki A. G. wyraził zgodę (vide: akta osobowe A. L. Instruktora Nr 6330 – k. B3/14; ocena dorobku zawodowego nauczyciela za okres stażu – k. B2/17; Akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela – k. B2/18; pismo z dnia 27.05.2020r. – k. C7). Trudno zatem wywodzić za powodem, że nauczyciel ten został lepiej potraktowany przez pracodawcę.

Z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego wynika również, że wbrew twierdzeniom powoda, od roku 2017 nie prowadził on w szkole zajęć sportowych w zakresie szkolnego klubu sportowego. Prowadzenie takich zajęć powiązane byłoby bowiem przede wszystkim z odpłatnością, ale też z koniecznością prowadzenia szczegółowej dokumentacji, a zatem wiedzę o takowych zajęciach musiałaby posiadać w szczególności Dyrektor szkoły. Tak jednak nie było. Powyższej dokumentacji w sprawie nie przedstawił także sam powód. Oświadczenia takie w niniejszej sprawie stanowiły zatem jedynie gołosłowne twierdzenia powoda, nie poparte materiałem dowodowym, któremu Sąd dał wiarę.

Co więcej, powód nie przejawiał też chęci lub inicjatywy samodoskonalenia. Kursy oraz szkolenia, w których uczestniczył, były organizowane z ramienia pracodawcy i brali w nich udział wszyscy nauczyciele (vide: treść zeznań I. K. – k. 428; rozliczenie godzin – k. 267-271; akta osobowe A. G., akta osobowe R. L.). W żaden sposób zatem udział w tych szkoleniach nie wyróżniał powoda spośród pozostałych nauczycieli. Pozwany definiując i określając punktację w zakresie poszerzania kompetencji zakładał, że samo przyjęcie takiego kryterium bez zachowania ściśle oznaczonego czasu, byłoby krzywdzące dla osób, które stale i regularnie zdobywają dodatkowe kwalifikacje. W ocenie pracodawcy nie można na równi traktować nauczyciela, który stale podejmuje trud samodoskonalenia z nauczycielem, który tego zaniechał kilka lat wcześniej. Powyższe założenie, w ocenie Sądu, nie stanowi w żadnym razie o próbie dyskryminacji powoda. Zważyć bowiem należy na obowiązek nauczyciela do ciągłego doskonalenia swych umiejętności, podnoszenia kwalifikacji lub uzupełnienia posiadanych.

W tym miejscu godzi się zauważyć, że nietrafne są w ocenie Sądu twierdzenia strony powodowej, iż pracodawca nie uwzględnił okoliczności, że powód na przestrzeni ostatnich kilku lat ukończył studia podyplomowe z zakresu etyki. Oczywistym jest bowiem, że w opracowanych kryteriach pracodawca założył punktację za ukończone doksztalcenie studia podyplomowe, nie zaś jedynie podjęte (albowiem samo rozpoczęcie nauki nie gwarantuje zakończenia doksztalcenia z sukcesem). O ukończonych studiach podyplomowych **w latach objętych oceną** (lub innej formie doksztalcenia podjętej z inicjatywy powoda), **powód nie dostarczył pracodawcy żadnego zaświadczenia**. Co prawda stan pandemii spowodował wiele ograniczeń. Nie można jednak stwierdzić, że całkowicie sytuacja ta uniemożliwiła pracownikom podnoszenie swych kwalifikacji czy rozwijanie umiejętności. Z urzędu jest bowiem znane Sądowi, że powstało wiele ofert samodoskonalenia, doksztalcenia zdalnego, za pomocą sieci Internet. Analiza

akt osobowych załączonych do akt głównych niniejszej sprawy dowodzi, że pozostali nauczyciele, z powodzeniem realizowali obowiązek dokształcania również w roku 2020, pomimo ogłoszonej pandemii, a najczęściej były to kursy i szkolenia organizowane na zasadzie on-line. Zatem i w omawianym zakresie, chybionymi uznać należało argumenty powoda, iż z uwagi na pandemię nie miał on realnej możliwości podnoszenia swych kwalifikacji, realizacji obowiązku dokształcania.

Nadto, w ocenie Sądu rację ma pozwany pracodawca twierdząc, że nauczyciele, którzy przed reformą oświaty byli zatrudnieni w Gimnazjum w D. nie mogą być dyskryminowani tylko z tego względu, że gimnazjum włączono do szkoły podstawowej, a nie odwrotnie. Pozwana założyła bowiem, że skoro Zespół Szkolno-Przedszkolny powstał w 2016r., to nauczycieli zatrudnionych wcześniej w Szkole Podstawowej w D. i w Gimnazjum w D., należy traktować równo. W ocenie Sądu takie założenie jest słuszne i pokazuje, że pracodawca dołożył wszelkich możliwych działań, aby nie doszło do jakichkolwiek elementów i przejawów nierównego traktowania.

W dalszej kolejności wskazać potrzeba, że powód niesłusznie zarzucał pracodawcy, iż dopuścił się nieprawidłowości w trakcie dokonanej oceny, albowiem nie dokonał oceny, a tym samym również porównania nauczycieli długotrwale nieobecnych – w tym korzystających z urlopu macierzyńskiego i wychowawczego. Zgodzić się należało z pozwanym, że dokonanie oceny również tych osób pozbawione byłoby cechy obiektywizmu. Nauczyciele tacy nie mieliby równych szans z pozostałymi, ciągle pracującymi. Oczywistym jest bowiem, że osoby korzystające z ww. urlopów nie miały możliwości chociażby podjęcia dodatkowych form doskonalenia czy dokształcania. Nie mogły też wykazać się inicjatywą w pracy, zaangażowaniem, organizować dodatkowych zajęć dla uczniów. Uwagę Sądu w tym zakresie zwrócił również fakt, że powód nie dostrzega w tym przypadku żadnej nieprawidłowości, gdyby kryteria zastosowano również do ww. nauczycieli, gdzie wiadomym jest, że są to urlopy długoterminowe. W odniesieniu zaś do swojej osoby powód argumentuje, że nie miał równych szans z innymi nauczycielami, albowiem jedynie od września do 25.11.2019r. nie wykonywał pracy (do czasu przywrócenia na mocy ugody) i to właśnie poważnie uniemożliwiło mu pełne wykazanie swych możliwości. Niezasadny jest również postulat powoda, że osoby te winny otrzymać w tych kategoriach punkty ujemne.

Po wtóre, odnosząc się w nadal do zarzutów powoda wspomnieć wypada nadto, że w sierpniu 2020r. nauczycielka A. K. (1) złożyła Dyrektorowi szkoły prośbę o rozwiązanie z nią stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 31.08.2020r., albowiem otrzymała etat w szkole w S.. Na powyższe – przez wzgląd na dotychczasową współpracę i wysoką ocenę tej nauczycielki - Dyrektor szkoły wyraził zgodę (vide: treść zeznań świadka K. R. – k. 207; pismo z dnia 20.08.2020r. – k. 192; pismo z dnia 21.08.2020r. – k. 193). Na podstawie ww. okoliczności wywieść zatem należy, iż dalsze zmiany w arkuszu organizacyjnym były wynikiem właśnie ww. decyzji nauczycielki A. K. (1), a zatem zdarzeń mających miejsce niespełna 3 miesiące po złożeniu powodowi oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Nie może to w ocenie Sądu rzutować na ocenę zasadności złożenia tego oświadczenia powodowi (a tym bardziej na ocenę zastosowanych przez pracodawcę kryteriów doboru nauczyciela do zwolnienia). Miałoby to z pewnością znaczenie, gdyby powód skorzystał z możliwości przejścia w stan nieczynny, czego jednak nie uczynił.

Na marginesie jedynie wspomnieć należy, że co prawda K. O. skorzystała z urlopu dla poratowania zdrowia, jednakże wnioszek w tym zakresie nauczycielka złożyła dopiero w dniu 21.08.2020r. (vide: k. 197), a zatem również po złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem.

Wspomnieć również potrzeba, że pozwany pracodawca podkreślał w trakcie postępowania, że powód nie skorzystał z przejścia w stan nieczynny, choć miał pełną świadomość takiej możliwości (choćaby z uwagi na doświadczenia z poprzedniej sytuacji, kiedy został wskazany do zwolnienia z uwagi na zmiany arkusza organizacyjnego). Wspomnieć wypada, że jak stanowi przepis art. 20 ust. 7 ustawy z dnia 26.01.1982r. Karta Nauczyciela, Dyrektor szkoły ma obowiązek przywrócenia do pracy w pierwszej kolejności nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym w razie powstania możliwości podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony lub na okres, na który została zawarta umowa, w tej samej szkole, na tym samym lub innym stanowisku, pod warunkiem posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji. Odmowa podjęcia pracy przez nauczyciela powoduje wygaśnięcie stosunku pracy z dniem odmowy.

Pozwany argumentując podnosił przy tym, że Dyrektor był obowiązany do przywrócenia nauczycieli, którzy pozostawali właśnie w stanie nieczynnym i z tej możliwości skorzystali. W istocie, nie było zatem realnej możliwości, aby przywrócić powoda do pracy – z pominięciem ww. nauczycieli. Skorzystanie z możliwości takiej dałoby powodowi większe prawdopodobieństwo kontynuacji zatrudnienia, z uwagi na powyżej wskazany obowiązek wynikający z cytowanego przepisu.

Materiał dowodowy nie wykazał również, aby w ostatnich trzech latach pracy powód podejmował nowe inicjatywy, dodatkowe aktywności na rzecz szkoły i uczniów, m.in. aby zainicjował i utworzył koło zainteresowań z konkretnego przedmiotu lub chociażby przygotowywał ucznia do konkursów przedmiotowych międzywojewódzkich lub ogólnokrajowych. W tym zakresie przejawiał raczej postawę bierną, co również znalazło swe odzwierciedlenie w ocenie nauczyciela. Zapewne powód w swej dotychczasowej karierze szkolnej niejednokrotnie występował z dziećmi w zawodach czy organizował apele, jednak materiał dowodowy nie potwierdza, aby czynił to w ostatnich trzech latach pracy, a ten właśnie okres podlegał ocenie pracodawcy.

Co istotne, powód przyznał zeznając, że od czasu przywrócenia do pracy, w okresie od 25.11.2019r. nie prowadził żadnych zajęć dodatkowych dla uczniów (k. 426).

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie potwierdził, że w zakresie kryterium: Realizacja dodatkowych zajęć na rzecz szkoły poszczególni nauczyciele wychowania fizycznego otrzymali: B. L. – 2 pkt (co odpowiada – czasami); J. D. – 2 pkt; A. G. – 2 pkt; R. L. – 0 pkt. W zakresie kryterium: N., nauczyciele uzyskali odpowiednio: B. L. – 2 pkt; J. D. – 0 pkt; A. G. – 0 pkt; R. L. – 0 pkt (vide: karta oceny nauczyciela do zwolnienia – k. 50-61).

W trakcie postępowania powód wywodził nadto, że mógłby z powodzeniem prowadzić zajęcia dla uczniów z „edukacji dla bezpieczeństwa”, to jednak nie wykazał, ażeby posiadał w tym zakresie stosowny dyplom lub nawet ukończony kurs. W ocenie Sądu to jedynie intencjonalne stwierdzenie powoda, bowiem sam przyznał, że nie posiada wymaganych uprawnień.

Mając na względzie powyższe rozważania oraz ustalenia, w ocenie Sądu pracodawca przy dokonywaniu wyboru nie dopuścił się do naruszenia przepisów prawa. Zdaniem Sądu, podkreślenia wymaga fakt, iż nie dopuścił się on w szczególności dyskryminacji pracowników poprzez niedochowanie należytej staranności przy badaniu wyżej wymienionej sytuacji pracowników typowanych do zwolnienia (w szczególności powoda).

Sąd przeprowadził w tym kontekście wnikliwą analizę materiału dowodowego ze szczególnym uwzględnieniem zarzutów formułowanych przez powoda. Wprawdzie pracodawca ma dowolność przy zwalnianiu pracowników i swobodę decyzji w tym zakresie, nie może to być jednak swoboda rozumiana zbyt szeroko. Pracodawca mimo określonej swobody jest związany normami prawnymi dotyczącymi dyskryminacji i równego traktowania i w oparciu o te zasady może korzystać z przysługującej mu swobody i dowolności przy wybieraniu osoby do zwolnienia. Tak też uczynił pozwany pracodawca, zachowując w pełni prawem przewidziane normy.

W ocenie Sądu, pracodawca prawidłowo zastosował ww. kryteria.

Według poglądu Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 25 stycznia 2013r. w sprawie I PK 172/12 (LEX nr 1312564) w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 kp wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed Sądem Pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy. Pracodawca,

który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy.

W razie konieczności wyboru spośród większej liczby jednakowych stanowisk jest jednak oczywiste, że pracodawca decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów gorszy (mniej przydatny) od innych. Wobec tego należy uznać, że 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 (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.). Tak: wyrok Sądu Najwyższego, który zapadł w dniu 10 września 2013 roku w sprawie sygn. akt I PK 61/13.

Nadto, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, niemożność dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć należy odnosić do przedmiotu nauczanego dotąd przez nauczyciela, a wyjątkowo tylko można brać pod uwagę inne przedmioty, do nauczania których ma kwalifikacje, jeżeli w szkole występuje potrzeba dokonania zmian w tym zakresie, podyktowana dobrem uczniów lub brakami kadrowymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12.07.2002r., sygn. akt I PKN 549/00, Legalis 56685).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy podnieść należy, iż w dniu 28.05.2020 Dyrektor Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w D. złożyła wobec R. L. pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31.08.2020r. Wskazała, że przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy jest brak możliwości zagwarantowania całego etatu w roku szkolnym 2020/2021, a także powrót do pracy nauczycieli świetlicy z urlopu macierzyńskiego i urlopu dla poratowania zdrowia, biorąc pod uwagę kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia, a w przypadku R. L. biorąc pod uwagę wszystkich nauczycieli posiadających kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela świetlicy – uzyskał on 21 punktów, a najwyższa liczba punktów wśród nauczycieli posiadających kwalifikacje do zajmowanego stanowiska nauczyciela świetlicy wyniosła 28 punktów. Dyrektor wskazała nadto, że uzyskany przez R. L. wynik jest najniższy spośród wszystkich nauczycieli posiadających kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela świetlicy. Podała, że dokonując oceny pracowników według kryteriów doboru posłużono się kryteriami twardymi, a ponieważ żaden z nauczycieli nie uzyskał takiej samej punktacji, jak inny, odstąpiono od pozostałych (tzw. miękkich) kryteriów.

Nadto, Dyrektor podała w tymże oświadczeniu, że uzyskany przez R. L. wynik był również najniższy (21 punktów) spośród wszystkich nauczycieli posiadających kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela historii oraz spośród wszystkich nauczycieli posiadających kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela wychowania fizycznego.

Wskazała, że w ciągu ostatnich trzech lat pracy R. L. nie podniósł swych kwalifikacji poprzez studia podyplomowe, kursy nadające uprawnienia czy inne potwierdzone zaświadczeniem lub dyplomem. Zaznaczyła, że nie jest możliwe dalsze zatrudnianie w pełnym wymiarze zajęć wszystkich nauczycieli danego przedmiotu.

W trakcie toczącego się w niniejszej sprawie postępowania, powód nie wskazywał na konkretne akcje, imprezy szkolne, uroczystości (lub inne aktywności), które zorganizowałby z własnej inicjatywy w ramach pracy w świetlicy szkolnej, a których jednocześnie nie docenił pozwany pracodawca lub po prostu nie uwzględnił podczas procesu oceny nauczyciela.

Nie bez znaczenia pozostaje przy tym okoliczność, że w wyniku dokonanej oceny oraz zastosowania ww. kryteriów, powód uzyskał łącznie 21 punktów. Został o tym poinformowany w dniu 28.05.2020r.

Rację ma pozwany twierdząc, że z uwagi na okoliczności występujące w czasie dokonywania ocen nauczycieli, podjęto decyzję o niezastosowaniu tzw. miękkich kryteriów. Odstąpiono od zastosowania kryterium osiągnięcia

w pracy za okres ostatnich trzech lat. Oceny Dyrektor dokonała stosując twarde kryteria, czyli takie, które były w każdej chwili sprawdzalne, wynikały z posiadanej w szkole dokumentacji. Takie postępowanie Dyrektora miało - w niełatwym czasie licznych ograniczeń pandemicznych - dać przejrzystość dokonanej oceny, umożliwiając w każdym czasie weryfikację przyznanej punktacji. Nadto, od marca 2020r. ogłoszono stan pandemii, a to spowodowało wprowadzenie okresowo nauki zdalnej w szkołach. Część nauczycieli miało pewne kłopoty techniczne, co wpłynęło na prowadzenie dokumentacji pedagogicznej. Co więcej Dyrektor uznał, że nie posiada miarodajnych informacji we wszystkich ocenianych płaszczyznach co kryteriów miękkich odnośnie wszystkich nauczycieli zatrudnionych w placówce. Aktualna Dyrektor w latach poprzednich nie była bowiem nawet zatrudniona u pozwanego pracodawcy (zmiana Dyrektora nastąpiła w sierpniu i wrześniu 2019r.). Skomplikowane - o ile w ogóle możliwe - byłoby w takich okolicznościach np. ustalenie i ocena przejawianych przez nauczycieli inicjatyw, zaś ocena na podstawie pogłosek lub innych niesprawdzonych informacji byłoby w ocenie pozwanej krzywdzące oraz dalece niesprawiedliwe. Przyznana punktacja w ramach kryteriów twardych jest zatem możliwa do zweryfikowania, albowiem w znacznej mierze wynika z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych każdego z ocenianych nauczycieli oraz innych dokumentów szkoły. W tych okolicznościach, w ocenie Sądu, pozwany pracodawca słusznie odstąpił od oceny w zakresie kryterium osiągnięcia w pracy za okres ostatnich 3 lat.

Co do zarzutu powoda, iż pracodawca nie rozważył możliwości powierzenia mu godzin pracy jako nauczyciela wspomagającego (bowiem ukończył kurs oligofrenopedagogiki) zauważyć należy, że pozwany przedstawił dowody z dokumentów, z których wprost wynika, że organ nadzorujący nie wyraził zgody na zatrudnienie nauczyciela wspomagającego dla niektórych uczniów (z uwagi na brak aktualnych orzeczeń oraz brak odroczenia). Pozwany wyjaśniał w sprawie, że Dyrekcja szkoły uzyskała jedynie zgodę organu na prowadzenie takich zajęć dla wyłącznie jednego ucznia, które to godziny przyznano nauczycielce R. S. – prowadzącej uczniów z niepełnosprawnościami w poprzednim roku szkolnym 2019/2020, a która uzyskała wyższą ilość punktów, aniżeli R. L..

Powyższe pozwala na uznanie, iż kryteria doboru pracownika (nauczyciela) do zwolnienia zastosowane przez pracodawcę w omawianej sytuacji były jasne, precyzyjne i z pewnością nie zawierały walorów dyskryminacji.

Sąd ustalając powyższy stan faktyczny oparł się na treści zeznań świadków oraz zeznań powoda i Dyrektora placówki (zeznającego w charakterze strony pozwanej), które są logiczne, spójne oraz jasne, a nadto są w odczuciu Sądu szczerze. Różnica wystąpiła jedynie w przedstawianiu, a raczej interpretacji niektórych faktów przez powoda, jednakże w znacznej mierze nie są to różnice w zakresie samych zdarzeń, lecz wyłącznie ich odbioru, rozumienia. Powód niektóre zdarzenia przedstawiał z walorem emocjonalnym, w sposób subiektywnie przez niego postrzeganym, z jego punktu widzenia. Nie stanowi to jednak przyczyny dla odmowy waloru wiarygodności jego zeznaniom. Uznał je za wiarygodne w zakresie, w jakim odnajdują swe potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

Nadto, Sąd poczynił ustalenia w oparciu o całokształt dowodów z dokumentów zgromadzonych w niniejszym postępowaniu.

W tym stanie rzeczy Sąd ustalając, iż pracodawca nie dopuścił się naruszenia przepisów prawa przy wyborze powoda do rozwiązania stosunku pracy, uznał powództwo za nieuzasadnione. Pracodawca dokonał bowiem wytypowania nauczyciela do zwolnienia w oparciu o jednolite dla wszystkich, jasne kryteria. To zaś oznacza dokonanie wyboru pracownika w sposób rzetelny, zgodny z przepisami prawa pracy, a tym samym czyni żądanie pozwu w niniejszej sprawie – niezasadnym.

Z tych też przyczyn Sąd powództwo oddalił, o czym orzekł w punkcie pierwszym części dyspozytywnej wyroku.

W punkcie drugim części dyspozytywnej wyroku Sąd, na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu wynikającej z treści art. 98 § 1 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, zasądził od powoda na rzecz pozwanego Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w D. kwotę 1.530 zł (180 zł + 1.350 zł) tytułem kosztów procesu. Powyższe uczynił w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Na marginesie wspomnieć trzeba jedynie, że postępowanie przeprowadzone w niniejszej sprawie nie dostarczyło w zasadzie jakichkolwiek informacji odnośnie sytuacji materialnej, finansowej powoda, poza lakoniczną wzmianką w treści pozwu w odniesieniu do kryteriów tzw. miękkich, których pozwany nie zastosował (pomimo, że powód był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika). Z tych zatem przyczyn brak było podstaw rozważania chociażby odstąpienia od obciążania powoda kosztami procesu.