

UZASADNIENIE

Powódka – E. J., reprezentowana przez radcę prawnego, wystąpiła przeciwko Zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu w D. z pozwem o uznanie za bezskuteczne oświadczenia pracodawcy z dnia 27.05.2020r. o rozwiązaniu stosunku pracy, a w razie upływu okresu wypowiedzenia, o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Nadto, wniosła o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego w podwójnej stawce.

W treści uzasadnienia pozwu E. J. wskazała, iż oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy zostało złożone sprzecznie z przepisami Karty Nauczyciela i Kodeksu Pracy. Zaznaczyła, że kryteria, o jakie rzekomo oparto dobór osób do zwolnienia były niejasne, nieprecyzyjne, a przydział punktów dokonany w ich oparciu tendencyjny, niesprawiedliwy, niezgodny z prawdą. Podniosła również, że taki sam charakter miała zmiana tych kryteriów na kilka dni przed wykonanymi w placówce zwolnieniami, co mogło mieć związek z próbą „ustawienia” kryteriów pod zachowanie stosunku pracy przez konkretnych nauczycieli, wbrew obiektywnym kryteriom.

E. J. zarzuciła, że pracodawca nie wyjaśnił okoliczności istotnych dla przydziału punktów oraz nie zebrał informacji od nauczycieli w zakresie spełniania wyznaczonych kryteriów, nie dał szansy ich wykazania. Dodała, że kryteria te zostały przygotowane na ostatnią chwilę, a w dodatku zostały zmienione po otrzymaniu zatwierdzonego arkusza organizacyjnego, co uniemożliwiło złożenie informacji i dokumentów mogących skutkować wyborem innej osoby do zwolnienia. W ocenie E. J., ostatecznie sformułowane kryteria faworyzowały niektórych pracowników, natomiast wybór jej do zwolnienia w oparciu o powyżej wskazane kryteria, miał charakter dyskryminujący, a tym samym nieprawdziwy i niezgodny z przepisami prawa. Zarzuciła również, że pracodawca nie poinformował jej, w jaki sposób została wybrana do zwolnienia wręczając jedynie wydruk oceny dokonanej w oparciu o kryteria przygotowane na ostatnią chwilę. Nadto podała, że pracodawca nie przedstawił oceny kryteriów innych osób, z którymi była porównywana i nie wskazano jej w jaki sposób zmniejszenie godzin w szkole może rzutować na jej przydział godzinowy. Zarzuciła także, iż nauczycielom nie dano szansy na złożenie uwag do kryteriów, nie zawarto do nich również żadnych instrukcji.

Wskazała przy tym, że kryteria doboru do zwolnienia doręczono jej do ręki, nie omówiono ich w żaden sposób, nie wskazano, dlaczego ocena była taka, a nie inna, nie wskazano co zaważyło na takiej ocenie i jak oceniono pozostałych nauczycieli.

Wspomniała, że w dniu 19.05.2020r., czyli do 8 dni przed zwolnieniami, zmieniono i przekazano nauczycielom kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia, czym jeszcze bardziej utrudniono możliwość ustosunkowania nauczycieli i wykazania dokumentacją okoliczności istotnych dla oceny.

W dalszej części uzasadnienia pozwu E. J. zakwestionowała punktację wskazaną w szczególności w kryterium: inne formy doskonalenia zawodowego oraz podnoszenie kwalifikacji i wiedzy specjalistycznej. Podniosła przy tym, że pracodawca stworzył tylko niektórym nauczycielom warunki do składania stosownej dokumentacji poprzez nagłą zmianę kryteriów i uwzględnianie form doskonalenia zawodowego w węższym zakresie niż w poprzednich kryteriach. Zaznaczyła, że pracodawca rzekomo doprecyzował kryteria, chociaż nikt o to się nie zwracał.

Nadto, E. J. podała, że kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia wysłano nauczycielom drogą internetową przez system iprzedzszkole w dniu 14.04.2020r. i nikt nie omówił tych kryteriów, pracodawca nie wyjaśnił ich, ani też nie wezwał do składania jakichkolwiek związanych z nimi dokumentów. Wskazała również, że pracodawca nie zapytał nauczycieli, czy mają uwagi na ww. kryteriów, nie wzywał do złożenia wszystkich dyplomów, zaświadczeń o uzyskanych kwalifikacjach zawodowych.

W treści pisma z dnia 11.05.2021r. (k. 735) złożonego podczas rozprawy w dniu 11.05.2021r., E. J. **dokonała modyfikacji powództwa** z: żądania przywrócenia do pracy na: żądanie odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie stosunku pracy w wysokości wynagrodzenia za trzy miesiące okres wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 12.05.2021r. do dnia zapłaty.

W treści pisma z dnia 11.05.2021r. (k. 745 akt sprawy) E. J. **precyzując żądanie** wskazała, że domaga się w sprawie zasądzenia na jej rzecz kwoty 10.440,06 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 12.05.2021r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.

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

Wskazał, że E. J. posługuje się w pozwie jedynie ogólnikami i w żadnym razie nie wskazuje wprost, które kryteria były w jej ocenie niejasne i nieprecyzyjne oraz na czym polegać miał tendencyjny, niesprawiedliwy i niezgodny z prawdą przydział punktów, w której podkategorii miałyby do tego dojść. Pracodawca zaznaczył, że po wprowadzeniu kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia wiele osób nadesłało zaświadczenia o odbytych kursach, szkoleniach, itp. i nic nie stało na przeszkodzie, aby również E. J. nadesłała takie dokumenty, których nie złożyła dotychczas do akt osobowych. Nadto, pracodawca wskazał, iż obowiązek przedłożenia dokumentacji dotyczącej podnoszenia kwalifikacji zawodowych nie leży po stronie pracodawcy, lecz pracownika (pracownik winien wykazać minimum dbałości i po uzyskaniu dodatkowych kwalifikacji przedstawić odpowiednie zaświadczenie, przy czym w przeszłości E. J. przedkładała takie dokumenty bez wezwania).

W dalszej części uzasadnienia, pozwana placówka podała, że kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia zostały wprowadzone po to, aby każdy mógł przeanalizować swoje osiągnięcia. Zaznaczyła, że E. J. nie zwróciła się z zapytaniem o wyjaśnienie, nie nadesłała żadnych dodatkowych zaświadczeń o odbytych szkoleniach.

Nadto, pozwany pracodawca podkreślił, że nie jest prawdą, jakoby kryteria zostały zmienione po otrzymaniu zatwierdzonego arkusza organizacyjnego, bowiem kryteria zostały wprowadzone zarządzeniem z dnia 14.04.2020r., a doprecyzowane zarządzeniem z dnia 11.05.2020r., przy czym żadne z kryteriów nie zostało zmienione. Zaznaczył, że kryteria zostały uszczegółowione z uwagi na napływające pytania i wątpliwości pozostałych nauczycieli. Wskazał też, że arkusz organizacyjny został zatwierdzony zarządzeniem Wójta Gminy D. z dnia 26.05.2020r., zaś przesłane kryteria E. J. odczytała w dniu 14.04.2020r., a zarządzanie doprecyzowujące odczytała w dniu 19.05.2020r. W ocenie pracodawcy, E. J. miała zatem możliwość i czas, aby chociaż napisać wiadomość, że przyjęte kryteria nie są dla niej jasne i prosi o ich wyjaśnienie (czego nie uczyniła).

Pracodawca podkreślił, że E. J. nie wskazała kogo ww. kryteria miałyby faworyzować. Zaznaczył, że przygotowanie kryteriów i na ich podstawie dokonanie wyboru osób do zwolnienia spowodowało, że do redukcji doszło w sposób transparentny, zaś E. J. dysponowała kryteriami i przyjętą w ich ramach punktacją.

Nadto, pozwany pracodawca podniósł, że E. J. została poinformowana o zmniejszeniu liczby godzin w przedszkolu, bowiem była zatrudniona na stanowisku nauczyciela wychowania przedszkolnego. Zaznaczył również, iż dokonano porównania 22 osób posiadających kompetencje do nauczania wczesnoszkolnego i przedszkolnego, przy czym pominięto dwie osoby, które korzystały z urlopów macierzyńskiego (H. B.) oraz wychowawczego (M. G.). Wskazał, że organ prowadzący nie wyraził zgody na utworzenie 8 grup przedszkolnych przy 164 wychowankach i zmniejszył liczbę godzin z 300 do 235, przy czym na skutek działania Dyrektora szkoły, organ nadzorujący zaakceptował ostatecznie 250 godzin, co spowodowało zmniejszenie liczby godzin o 100 w porównaniu do roku szkolnego 2019/2020.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Na podstawie umowy o pracę z dnia 01.09.2014r. E. J. (dawniej: P.) zatrudniona została w Zespole Szkolno-Przedszkolnym z siedzibą w D. na czas określony do dnia 26.06.2015r., na stanowisku nauczyciela wychowania

przedszkolnego, w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano w umowie: Przedszkole Publiczne w D..

Dowód: akta osobowe pracownika – Umowa o pracę z dnia 01.09.2014r. – k. B1/18.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 24.07.2015r. E. J. (dawniej: P.) **zatrudniona została** w Zespole Szkolno-Przedszkolnym z siedzibą w D. **na czas nieokreślony**, na stanowisku nauczyciela wychowania przedszkolnego, w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano w umowie: Przedszkole Publiczne w D..

Dowód: akta osobowe pracownika – Umowa o pracę z dnia 24.07.2015r. – k. B1/29.

E. J. ukończyła studia w formie niestacjonarnej na kierunku pedagogika i uzyskała w dniu 27.06.2012r. tytuł licencjata w specjalności: pedagogika wczesnoszkolna i przedszkolna.

E. J. ukończyła studia drugiego stopnia, uzyskując tytuł magistra na kierunku pedagogika w specjalności pedagogika opiekuńczo-wychowawcza z resocjalizacją.

Dowód: akta osobowe pracownika – Dyplom nr (...) z dnia 14.07.2014r. – k. B2/2; Dyplom nr (...) z dnia 28.06.2012r. – k. B2/1.

Na mocy aktu nadania z dnia 24.07.2015r. nadano E. J. (P.) stopień nauczyciela kontraktowego.

Dowód: akta osobowe pracownika – Akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela – k. B3/13.

W dniu 10.05.2017r. Dyrektor Szkoły dokonał oceny pracy E. J. jako wyróżniającą.

Dowód: akta osobowe pracownika – Karta oceny pracy – k. B3/17.

E. J. w dniu 29.04.2018r. ukończyła studia podyplomowe w zakresie: A., choreoterapia i terapia pedagogiczna. W czerwcu 2020r. ukończyła też kolejne studia podyplomowe.

Dowód: świadectwo ukończenia studiów podyplomowych – k. 17 akt sprawy; treść zeznań E. J. – k. 769v.

W dniu 12.03.2016r. E. J. ukończyła kurs doskonalący Praca z dzieckiem z (...) i zaburzeniami zachowania.

E. J. w dniu 26.01.2019r. ukończyła dwunastogodzinne (jednodniowe) szkolenie Terapia ręki i zaburzeń motoryki małej I i II stopnia diagnoza-terapia-masaż. Ta sama tematyka jest też wykładana przez organizatora w formie kursu. Wówczas jednak jest to forma bardziej szczegółowa. Kurs trwa dwa dni i obejmuje łącznie 20 godzin dydaktycznych.

W dniu 16.11.2019r. E. J. ukończyła szkolenie: Odkryć każde z dzieci – wprowadzenie w świat pedagogiki M. M. (1).

W dniu 25.03.2020r. uczestniczyła w szkoleniu on-line o następujących tematykach: Przedszkolak w świecie kodowania; Jak pracować z dziećmi ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi w przedszkolu? Zespół (...), spektrum autyzmu – okiem psychologa i nauczyciela; C.-mary, hokus-pokus, czyli jak wykorzystać najlepsze przedszkolne pomoce edukacyjne; Dlaczego warto wspierać kompetencje społeczno-emocjonalne przedszkolaków? Program S. H..

Dowód: zaświadczenie z dnia 12.03.2016r. – k. 15; zaświadczenie z dnia 26.01.2019r. – k. 12 akt sprawy; certyfikat – k. 20; certyfikat – k. 21; k. 22; k. 23; k. 24; treść zeznań E. J. – k. 769;

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. 61 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. – ze względu na to, iż dziecko podlegało obowiązkowi szkolnemu i nie został odroczone ze względu na posiadane orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego 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. 86-87; pismo z dnia 17.04.2020r. – k. 88-89; pismo z dnia 16.04.2020r. – k. 90-91.

W treści pisma z dnia 29.04.2020r., kierowanego do Dyrektora Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w D. organ prowadzący wskazał w nawiązaniu do złożonego w dniu 20.04.2020r. projektu arkusza organizacyjnego na rok 2020/2021, w szczególności, że **nie wyraża zgody na utworzenie 8 grup** przedszkolnych przy 164 wychowankach przedszkola w roku szkolnym 2020/2021; **nie wyraża zgody na 300 godzin zajęć wychowania przedszkolnego**, gdzie z analizy wynika, że niezbędna ilość godzin to 235 tygodniowo; godziny wychowania przedszkolnego winny być wykazane dla 7 grup, natomiast reszta godzin jako zajęcia opiekuńcze.

Dowód: pismo Wójta Gminy D. z dnia 29.04.2020r. – k. 49-51 akt sprawy.

W związku ze złożonym w dniu 08.05.2020r. projektem arkusza organizacyjnego Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w D., **Wójt Gminy D. zarządzeniem nr (...) z dnia 26.05.2020r. zatwierdził arkusz organizacyjny ww. placówki na rok szkolny 2020/2021**, tj. Przedszkola oraz Szkoły Podstawowej. W arkuszu organizacyjnym Przedszkola w D. ustalono ostatecznie **łącznie 250 godzin** wychowania przedszkolnego.

Dowód: pismo z dnia 26.05.2020r. – k. 52; Zarządzenie Nr (...) Wójta Gminy D. z dnia 26.05.2020r. – k. 53.

W roku szkolnym **2019/2020** placówka dysponowała **zatwierdzonymi 350 godzinami wychowania przedszkolnego**, a w trakcie tego roku utworzono jeszcze dodatkową grupę 2,5 latków. To oznaczało łącznie 400 godzin wychowania przedszkolnego.

Dowód: arkusz organizacyjny Przedszkola na rok szkolny 2019/2020 – k. 252; Zarządzenie Nr (...) Wójta Gminy D. z dnia 11.06.2019r. – k. 251; pismo z dnia 12.06.2019r. – k. 250.

W wyniku ww. zmian, liczba godzin w przedszkolu w nadchodzącym roku szkolnym, tj. (...) została zmniejszona. Dyrektor placówki poinformowała grono nauczycielskie, że taka sytuacja nastąpi. Pierwotnie po redukcji miało zostać 235 godzin, lecz za zgodą organu prowadzącego ostatecznie zostało 250 godzin.

100 godzin oznacza 4 pełne etaty w przedszkolu.

Dowód: treść zeznań E. J. – k. 239v., zapis nagrania – 00:19:50, a nadto: treść zeznań świadka K. R. (1) – k. 300v.

Dyrektor szkoły ustaliła, że jest zmuszona zwolnić kilku nauczycieli wobec informacji o zmianach w arkuszu organizacyjnym placówki na rok 2020/2021. Stąd podjęła decyzję o opracowaniu kryteriów doboru nauczyciela do zwolnienia oraz kart oceny. W opracowaniu tychże brała udział Dyrektor placówki oraz dwie osoby pełniące funkcję wicedyrektora.

Dowód: treść zeznań I. K. (1) – k. 240; treść zeznań świadka K. R. (1) – k. 301v.

W opracowanych kryteriach ujęto rozróżnienie form doskonalenia. Na zaświadczeniach ukończenia każdorazowo jest wskazana forma, np. szkolenie, kurs. W treści kryteriów nie wskazano definicji kursu oraz szkolenia.

Dowód: treść zeznań świadka K. R. (1) – k. 301v.

Na mocy Zarządzenia Nr (...) Dyrektora Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w D. z dnia 14.04.2020r. wprowadzono w ww. placówce kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia.

Dowód: Zarządzenie z dnia 14.04.2020r. – k. 184 akt sprawy.

Wśród kryteriów zwolnień nauczycieli zatrudnionych w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w D. ujętych w karcie oceny nauczyciela przewidzianego do rozwiązania 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. N. (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. 185-187 akt sprawy; karta oceny kwalifikacji do rozwiązania stosunku pracy – k. 188-190 akt sprawy.

Dyrektor Szkoły powiadomiła grono pedagogiczne o opracowaniu kryteriów doboru nauczyciela do zwolnienia. M. lub za pośrednictwem komunikatora iPrzedszkole nadesłano nauczycielom (w tym E. J.) ww. Zarządzenie w sprawie ustalenia kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia, z prośbą o szczegółowe zapoznanie się z jego treścią.

E. J. zapoznała się z treścią tej wiadomości – w dniu 14.04.2020r. Nie miała wówczas problemu ze zrozumieniem kryteriów, były dla niej jasne.

Dowód: wydruk z komunikatora iPrzedszkole – k. 193; potwierdzenie odbioru wiadomości – k. 194; wydruk wiadomości mailowej z dnia 14.04.2020r. – k. 191-192; częściowo również treść zeznań E. J. – k. 769 (zapis nagrania rozprawy – 00:27:49 – 00:33:25).

Na mocy Zarządzenia Nr (...) z dnia 11.05.2020r. 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 – 0,5 pkt (szkolenia, warsztaty, e-learning, seminaria, itp.), gdzie od 1 do 3 potwierdzone zaświadczeniem lub dyplomem – 0,5 pkt; od 4 do 7 potwierdzone zaświadczeniem lub dyplomem – 1 pkt; powyżej 7 – potwierdzone zaświadczeniem lub dyplomem – 1,5 pkt.
- c. W załączniku do Zarządzenia w pkt IV 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. 195; Załącznik do Zarządzenia Nr (...) – k. 196-198 akt sprawy.

Dyrektor placówki poinformował nauczycieli poprzez pocztę elektroniczną, że w związku z wieloma pytaniami i uwagami dotyczącymi kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia, kryteria te zostały one doprecyzowane, a zatem powinny być dla nauczycieli bardziej czytelne.

Ww. wiadomość E. J. odebrała w dniu 19.05.2020r., o godz. 12:53.

Dowód: wydruk wiadomości mailowej – k. 199-200 akt sprawy; wydruk z komunikatora iPrzedszkole – k. 201-202.

E. J. nie zwracała się do Dyrektora placówki o wyjaśnienie wątpliwości w zakresie rozumienia ww. kryteriów. Miała jednak wiedzę, że uczynili tak inni nauczyciele tej szkoły. Nie spodziewała się, że jest osobą zagrożoną zwolnieniem z pracy, czuła się pewnie. Była przekonana, że uzyska większą ilość punktów.

Dowód: treść zeznań E. J. – k. 239v.

Nauczyciele mieli możliwość zgłaszania uwag do opracowanych kryteriów doboru nauczyciela do zwolnienia. Niektórzy z nauczycieli uwagi takie oraz wątpliwości zgłosili.

Dowód: treść zeznań świadka K. R. (1) – k. 300v.

Dyrektor placówki typując nauczycieli do zwolnienia zastosował wyłącznie kryteria tzw. „twarde”, które pozwoliły na szybką i przejrzystą weryfikację przyznanej punktacji. Za powyższym przemawiał aspekt pracy po raz pierwszy w systemie zdalnym (zatem nauczyciele nie mogli się w pełni wykazać w pracy) oraz zaledwie roczna kadencja władz placówki. W okolicznościach ogłoszonej pandemii i zdalnego nauczania nauczyciele nie mieli możliwości organizowania wydarzeń szkolnych oraz wykazania się współpracą z rodzicami (brak zebrań z rodzicami uczniów;

kontakty ograniczone do rozmów telefonicznych – w razie takiej potrzeby). Stąd zdecydowano, że w sprecyzowanych kryteriach pkt III ppkt 2 (osiągnięcia w pracy) zostanie wyłączony z procedury oceny i wskazany zatem na czarno. Wszystkie kryteria określone kolorem czerwonym zostały zastosowane i ocenione.

Dowód: treść zeznań świadka K. R. (1) – k. 300v.-301; Załącznik do zarządzenia - k. 187.

Kryterium wskazane pierwotnie **w punkcie III ppkt 2**, tj. **OSIĄGNIĘCIA W PRACY ZA OKRES OSTATNICH 3 LAT** (organizowane z inicjatywy nauczyciela wydarzenia szkolne/przedszkolne; prowadzenie dokumentacji pedagogicznej; współpraca z rodzicami; promocja placówki w środowisku; tworzenie innowacji pedagogicznych, programów; wprowadzenie innowacji pedagogicznych) – po doprecyzowaniu kryteriów, ostatecznie nie było brane pod uwagę podczas przydziału punktacji i **nie podlegało ocenie w ww. procedurze typowania nauczycieli do zwolnienia**. Było to m.in. wynikiem licznych zapytań, wątpliwości oraz uwag ze strony nauczycieli – do pierwotnie ogłoszonych kryteriów. Kryterium to po zmianach zostało określone w kolorze czarnym (co dla lepszego zobrazowania i zwrócenia uwagi nauczycieli, oznaczało, że jest **wyłączone spod oceny**).

Dowód: treść zeznań świadka K. R. (1) – k. 301v.; treść zeznań I. K. (1) – k. 771v.; załącznik do zarządzenia – k. 186; załącznik do zarządzenia – k. 197 akt sprawy.

W okolicznościach ogłoszonej pandemii i zdalnego nauczania nauczyciele nie mieli możliwości organizowania wydarzeń szkolnych oraz wykazania się współpracą z rodzicami (brak zebrań z rodzicami uczniów; kontakty ograniczone do rozmów telefonicznych – w razie takiej potrzeby). Stąd zdecydowano, że w sprecyzowanych kryteriach pkt III ppkt 2 zostanie wyłączony z procedury oceny i wskazany zatem na czarno. Wszystkie kryteria określone kolorem czerwonym zostały zastosowane i ocenione.

Dowód: treść zeznań świadka K. R. (1) – k. 300v.-301.

Ocena według kryteriów dotyczyła **okresu ostatnich trzech lat** (od maja 2017r. – z uwagi na fakt, że w maju zatwierdzany jest zawsze arkusz organizacyjny).

Dowód: treść zeznań świadka K. R. (2) – k. 301; treść zeznań I. K. (1) – k. 770v.

W zakresie przedmiotu edukacja wczesnoszkolna i przedszkolna kwalifikacje miały 24 osoby zatrudnione w placówce i wszystkie te osoby zostały ocenione według ww. kryteriów doboru nauczyciela do zwolnienia. Wówczas na długotrwałych urloпах przebywały: M. G. oraz H. B..

Dowód: treść zeznań świadka K. R. (2) – k. 302.

W roku szkolnym 2020/2021 nauczyciele w przedszkolu mają pełne etaty 25/25. Ewentualne zastępstwa dotyczą wyłącznie sytuacji zwolnienia, opieki na dziecko lub przebywania nauczyciela w kwarantannie.

Dowód: treść zeznań świadka K. R. (2) – k. 302.

Nauczycielka A. R. ukończyła studia podyplomowe w roku 2019 oraz 2020, z czego do punktacji ujęto wyłącznie studia ukończone w 2019r.

Dowód: świadectwo ukończenia studiów podyplomowych – k. 307; świadectwo ukończenia studiów podyplomowych wydane dnia 08.06.2019r. – k. 529 akt sprawy; Karta oceny kwalifikacji do rozwiązania stosunku pracy – A. R. – k. 114.

Żaden z ocenianych pod kątem doboru osoby do zwolnienia dwudziestu czterech nauczycieli nie miał odnotowanej nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy - w okresie ostatnich trzech lat przed oceną.

Dowód: wykaz nieobecności z dnia 22.04.2021r. – k. 306 akt sprawy.

Dyrekcja przyjęła na potrzeby oceny według kryteriów, że urlop dla poratowania zdrowia to tożsame pojęcie co urlop zdrowotny. Te dwa określenia są dobrze znane pośród wszystkich nauczycieli.

Bezsporne, a nadto dowód: treść zeznań I. K. (1) – k. 770v.

O przyznaniu nauczycielowi nagrody wójta decyduje Wójt. Wniosek w tym zakresie może złożyć Dyrektor, jednak nie jest on w tej mierze decyzyjny. Kiedy nauczyciel spełnia warunki, kryteria określone w uchwale Rady Gminy (w szczególności wyróżniająca ocena pracy i 5 innych warunków, jak bardzo dobre wyniki w nauczaniu, podejmowanie działalności innowacyjnej w zakresie wdrażania nowatorskich metod nauczania i wychowania; udokumentowane osiągnięcia w pracy z uczniami uzdolnionymi; prawidłowa organizacja letniego i zimowego wypoczynku dla dzieci i młodzieży; dobre wyniki w pracy resocjalizacyjnej) może kwalifikować się do tej nagrody.

Do nagrody kuratora brane są pod rozwagę wyniki ocen. Aby otrzymać nagrodę ministra należy wykazać się szczególnymi zasługami.

Dowód: treść zeznań I. K. (1) – k. 770v.; Regulamin przyznania nagród ze specjalnego funduszu na nagrody dla nauczycieli gminnych szkół publicznych – k. 255-256 akt sprawy; Uchwała Nr XXVII/140/2004 Rady Gminy D. z dnia 14.12.2004r. w sprawie uchwalenia Regulaminu przyznawania nagród ze specjalnego funduszu na nagrody

Nauczycielka E. M. (1) w sposób wyróżniający zaprezentowała własne materiały podczas egzaminu związanego ze stopniem awansu zawodowego – na nauczyciela mianowanego. Wizytator uznał materiały przygotowane przez tą nauczycielkę jako wzór dla pozostałych nauczycieli (merytorycznie ocenione zostały bardzo wysoko). Stąd Dyrektor Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w D. uznał możliwość wystąpienia z wnioskiem o przyznanie E. N. Wójta Gminy D..

Bezsporne.

Dyrektor placówki nie rozmawiała z przedstawicielami wydawnictwa (...) na temat ewentualności przydziału E. J. w kolejnym roku szkolnym nauczania w ramach zerówki.

Bezsporne, a nadto dowód: treść zeznań I. K. (1) – k. 770v.

Od miesiąca września 2020r. organizowano kilkukrotnie nadgodziny w oddziałach przedszkolnych, albowiem miały miejsce sytuacje okresowej niezdolności do pracy nauczyciela przedszkola lub przebywania w kwarantannie, izolacji z uwagi na sytuacje epidemiczną w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa S.- (...) (i tak: N. S. – od 26.11.2020r. do 05.12.2020r.; E. M. (1) – od 23.11.2020r. do 02.12.2020r.; I. K. (2) – od 19.11.2020r. do 28.11.2020r.; J. S. – od 28.10.2020r. do 18.12.2020r.). Dla zapewnienia ciągłości zajęć, Dyrektor placówki zobowiązany był do zorganizowania zajęć dla dzieci - na zasadzie zastępstwa.

Bezsporne.

W przygotowanym przez Sprawozdaniu ze stażu na nauczyciela mianowanego (za okres 01.09.2017r.-31.05.2020r.) E. J. wskazała w punkcie dotyczącym pogłębiania wiedzy i umiejętności zawodowych, że w celu pogłębiania wiedzy w zakresie metodyki nauczania wychowania przedszkolnego uczestniczyła w szkoleniach, które pozwoliły jej podnieść jakość i efektywność pracy – wskazując w tym miejscu również **na szkolenie:** Terapia ręki i zaburzeń motoryki małej (...) – ukończone w 2019 roku.

Dowód: sprawozdanie ze stażu na nauczyciela mianowanego za okres: 01.09.2017r.-31.05.2020r. – k. 268 akt sprawy.

Dyrektor placówki udzieliła M. B. (1) płatnego urlopu dla poratowania zdrowia określonego przepisami ustawy Karta Nauczyciela w okresie od 24.06.2019r. do 23.06.2020r., natomiast B. J. (1) w okresie od 18.11.2019r. do 17.11.2020r., zaś A. R. w okresie od dnia 04.09.2017r. do 31.08.2018r.

Dowód: wnioski – k. 760-768; pismo z dnia 07.06.2019r. – k. 760; pismo z dnia 14.11.2019r. – k. 763; pismo z dnia 25.08.2017r. – k. 766 akt sprawy; pismo z dnia 25.08.2017r. – k. 767.

W grupie nauczycieli w zakresie: **edukacja wczesnoszkolna i przedszkolna**, oceny i porównania punktacji dokonano w stosunku do następujących nauczycieli:

- M. M. (2) – uzyskała łącznie 36 pkt;
- A. R. – która uzyskała 41,5 pkt;
- M. S. – uzyskała 35 pkt;
- B. J. (2) – uzyskała 35 pkt;
- M. B. (1) – uzyskała 32,5 pkt;
- E. M. (1) – uzyskała 32 pkt;
- K. R. (1) – uzyskała 30,5 pkt;
- D. G. – uzyskała 31 pkt;
- H. B. – uzyskała 31 pkt;
- D. Ż. – uzyskała 30 pkt;
- B. L. – uzyskała 30 pkt;
- B. D. – uzyskała 29,5 pkt;
- I. K. (2) – uzyskała 29,5 pkt;
- M. A. – uzyskała 29 pkt;
- A. N. – uzyskała 27,5 pkt;
- D. H. – uzyskała 27,5 pkt;
- A. C. – uzyskała 27,5 pkt;
- R. S. – uzyskała 26,5 pkt;
- **E. J. – uzyskała 26,5 pkt;**
- E. M. (2) – uzyskała 27 pkt;
- M. Ż. – uzyskała 25,5 pkt;
- J. S. – uzyskała 25 pkt;
- M. B. (2) – uzyskała 18,5 pkt;
- M. G. – uzyskała 13,5 pkt.

Bezsporne, a nadto dowód: Karty oceny kwalifikacji nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy – k. 111-183 akt sprawy.

W wyniku zastosowanych kryteriów, najniższą ilość punktów uzyskały: E. J., M. B. (2), M. Ż., E. M. (2), J. S.. Tym też pięciu osobom Dyrektor placówki złożył oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Bezsporne.

Podczas oceny punktacji zdobytej przez nauczycielkę R. S. popełniono omyłkę pisarską, gdyż w zakresie kryterium wielopredmiotowość wpisano w karcie oceny 2 punkty, a powinny być przyznane 3 punkty. Wynika to wprost z dokumentacji w aktach osobowych (dyplomów). W wyniku pomyłki wskazano, że R. S. otrzymała 26,5 punktów, zaś powinna otrzymać 27,5 punktów.

R. S. ukończyła studium nauczania początkowego, odbyła wyższe studia magisterskie w zakresie specjalności Pedagogika wczesnoszkolna z przedszkolną, uzyskała kwalifikacje (w ramach kursu kwalifikacyjnego) do pracy w określonym typie placówki kształcenia i wychowania specjalnego.

Dowód: treść zeznań I. K. (1) – k. 771-772 akt sprawy; Karta oceny kwalifikacji do rozwiązania stosunku pracy – k. 105-107 akt sprawy; świadectwo ukończenia kursu kwalifikacyjnego – k. 420; Dyplom ukończenia studiów – k. 419; Dyplom ukończenia studium nauczania początkowego – k. 418.

W procesie oceny E. J. w zakresie kryterium: Forma zatrudnienia – uzyskała 1 pkt (umowa o pracę); poziom wykształcenia – 2 pkt (za studia (...) stopnia); wielopredmiotowość – łącznie 2 pkt (kwalifikacje do 2 rodzajów zajęć); stopień awansu zawodowego – 1 pkt (jako nauczyciel kontraktowy); inne formy doskonalenia zawodowego – 5,5 pkt (studia podyplomowe i kursy kwalifikacyjne – 5 pkt i inne – 0,5 pkt); staż pracy na określonym stanowisku – 2 pkt; staż pracy w (...) D. – 2 pkt; ogólny staż pracy - 2 pkt; ocena pracy w rozumieniu art. 6 Karty Nauczyciela - 2 pkt (ocena wyróżniająca). W ramach kryterium: realizacja dodatkowych zajęć na rzecz szkoły – 3 pkt (często), kryterium zaś: nagrody – 4 pkt.

E. J. została zapoznana z ww. punktacją i oceną dokonaną przez przełożonych.

Dowód: akta osobowe pracownika - karta oceny kwalifikacji do rozwiązania stosunku pracy – k. C10.

W zakresie kryterium: **Realizacja dodatkowych zajęć na rzecz szkoły** wszyscy z nauczycieli podlegających ocenie otrzymali po 3 punkty (najwyższa punktacja w opracowanej skali). Zarówno E. J., jak pozostali nauczyciele organizowali wiele wydarzeń, angażowali się znacząco w życie placówki, w tym organizowali Jasełka. Zamiarem Dyrektora placówki było wyrażenie, że starania i zaangażowanie wszystkich z ocenianych nauczycieli są dostrzegane i cenione. Stąd przyznano im wszystkim maksymalną ilość punktów. W placówce jest organizowanych wiele dodatkowych inicjatyw. W tym zakresie praca E. J. nie wyróżniała się na tle innych nauczycieli – równie mocno zaangażowanych. Zadania dodatkowe często są dzielone, aby coraz to inne osoby wykonywały dodatkowe czynności oraz aby obciążenie w tym zakresie zostało równo rozłożone.

Placówka otrzymała polecenie od organu prowadzącego, aby szkoła i przedszkole uczestniczyły corocznie w Jasełkach.

Dowód: karta oceny nauczyciela do zwolnienia – k. 111-183; treść zeznań I. K. (1) – k. 770-771.

W dniu 27.05.2020r. Dyrektor Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w D. złożyła wobec E. J. **pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nią stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia**, który upłynął z dniem 31.08.2020r.

Wskazała, że przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy są zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów z 8 na 7 oraz **zmniejszenie ilości godzin z 400 na 250 godzin pracy w Przedszkolu w roku szkolnym 2020/2021** uniemożliwiający dalsze zatrudnienie E. J. w pełnym wymiarze godzin. Wskazano, że według kryterium doboru nauczycieli do zwolnienia E. J. uzyskała liczbę 26,5 punktów, a najwyższa liczba punktów wśród nauczycieli posiadających kwalifikacje do zajmowanego stanowiska wyniosła 41,5 punktów. Pracodawca wskazał przy tym, że zmniejszenie liczby oddziałów powoduje, że godzin pracy jest dla 10 nauczycieli, wobec tego, po przeliczeniu

punktów według kryteriów każdego z nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej i przedszkolnej ustalono, że rozwiązanie umowy nastąpi z nauczycielami, którzy uzyskali najniższy wynik. Pracodawca podał nadto, że uzyskany przez E. J. oraz przez 4 innych nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej i przedszkolnej wynik jest jednym z najniższych. Wskazał także, iż E. J. wraz z pozostałymi osobami uzyskali następujący wynik: 18,5; 25; 25,5; 26,5; 27 oraz że pozostałe osoby, które nie zostały wytypowane do zwolnienia uzyskały następujący wynik: 27,5; 27,5; 27,5; 29; 29,5; 29,5; 30; 30; 30,5; 31; 31; 32; 32,5; 35; 35; 36; 41,5.

Nadto, pracodawca podał, że według kryteriów tzw. twardych E. J. jest nauczycielem kontraktowym zatrudnionym na umowę o pracę na czas nieokreślony, posiadającym kwalifikacje do dwóch rodzajów zajęć. Wskazał przy tym, że nie jest możliwe dalsze zatrudnianie w pełnym wymiarze zajęć wszystkich nauczycieli danej specjalności.

Podano, że wypowiedzenie jest bezskuteczne w przypadku złożenia przez E. J. w terminie 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.

Ww. oświadczenie doręczono E. J. w dniu 27.05.2020r.

Dowód: akta osobowe pracownika – Oświadczenie z dnia 27.05.2020r. o rozwiązaniu stosunku pracy – k. C10.

Wynagrodzenie brutto E. J. liczone według zasad, jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło miesięcznie 3.480,02 zł.

Dowód: zaświadczenie z dnia 03.06.2020r. – k. 28 akt sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo wywiedzione przez E. J., 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 rozwiązaniu umowy o pracę dokonane zostało na piśmie, nadto w treści ww. oświadczenia pracodawcy zostały wskazane przyczyny uzasadniające wypowiedzenie. Dodatkowo w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy zawarte było pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Powódka E. J. uzasadniając prezentowane stanowisko w sprawie podkreślała, że kryteria, o jakie rzekomo oparto dobór osób do zwolnienia były niejasne, nieprecyzyjne, a przydział punktów dokonany w ich oparciu był tendencyjny, niesprawiedliwy oraz niezgodny z prawdą. Podniosła również, że taki sam charakter miała zmiana tych kryteriów na kilka dni przed dokonanymi w placówce zwolnieniami, co mogło mieć związek z próbą „ustawienia” kryteriów pod zachowanie stosunku pracy przez konkretnych nauczycieli, wbrew obiektywnym kryteriom. Co więcej E. J. zarzuciła, że pracodawca nie wyjaśnił okoliczności istotnych dla przydziału punktów oraz nie zebrał informacji od nauczycieli w zakresie spełniania wyznaczonych kryteriów, nie dał szansy ich wykazania. Dodała, że kryteria te zostały przygotowane na ostatnią chwilę, a w dodatku zostały zmienione po otrzymaniu zatwierdzonego arkusza organizacyjnego. W ocenie E. J., ostatecznie sformułowane kryteria faworyzowały niektórych pracowników, natomiast wybór jej do zwolnienia w oparciu o powyżej wskazane kryteria, miał charakter dyskryminujący, a tym samym nieprawdziwy i niezgodny

z przepisami prawa. Zarzuciła również, że pracodawca nie poinformował jej, w jaki sposób została wybrana do zwolnienia wręczając jedynie wydruk oceny dokonanej w oparciu o kryteria przygotowane na ostatnią chwilę.

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., sygn. akt I PRN 17/7).

Zauważyć trzeba, że z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r., sygn. akt 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.

Co istotne, 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).

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 Przedszkolu funkcjonującego w ramach Zespołu Szkolno-Przedszkolnego 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 powodką stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego wynagrodzenia wskazuje, iż w oświadczeniu tym pracodawca wskazał konkretne przesłanki (kryteria), które zadecydowały o konieczności zwolnienia właśnie E. J.. Otóż w oświadczeniu tym Dyrektor placówki wskazała, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy są zmiany organizacyjne powodujące **zmniejszenie liczby oddziałów z 8 na 7 oraz zmniejszenie ilości godzin z 400 na 250 godzin pracy w Przedszkolu w roku szkolnym 2020/2021 uniemożliwiający dalsze zatrudnienie E. J. w pełnym wymiarze godzin**. W treści ww. oświadczenia wskazano, że według kryterium doboru nauczycieli do zwolnienia E. J. uzyskała liczbę 26,5 punktów, a najwyższa liczba punktów wśród nauczycieli posiadających kwalifikacje do zajmowanego stanowiska wyniosła 41,5 punktów. Pracodawca wskazał przy tym, że zmniejszenie liczby oddziałów powoduje, że godzin pracy jest dla 10 nauczycieli, wobec tego, po przeliczeniu punktów według kryteriów każdego z nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej i przedszkolnej ustalono, że rozwiązanie umowy nastąpi z nauczycielami, którzy uzyskali najniższy wynik. Pracodawca podał nadto, że uzyskany przez E. J. oraz przez 4 innych nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej i przedszkolnej wynik jest jednym z najniższych. Wskazał także, iż E. J. wraz z pozostałymi osobami uzyskali następujący wynik: 18,5, 25, 25,5, 26,5, 27 oraz że pozostałe osoby, które nie zostały wytypowane do zwolnienia uzyskały następujący wynik: 27,5; 27,5; 27,5; 29; 29,5; 29,5; 30; 30; 30,5; 31; 31; 32; 32,5; 35; 35; 36; 41,5. Co więcej, pracodawca podał, że według kryteriów tzw. twardych E. J. jest nauczycielem kontraktowym zatrudnionym na umowę o pracę na czas nieokreślony, posiadającym kwalifikacje do dwóch rodzajów zajęć. Wskazał przy tym, że nie jest możliwe dalsze zatrudnianie w pełnym wymiarze zajęć wszystkich nauczycieli danej specjalności. Pracodawca zaznaczył, że wypowiedzenie jest bezskuteczne w przypadku złożenia przez E. J. w terminie 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia pisemnego

wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Ww. oświadczenie doręczono E. J. w dniu 27.05.2020r. (vide: akta osobowe pracownika – Oświadczenie z dnia 27.05.2020r. o rozwiązaniu stosunku pracy – k. C10).

W niniejszej sprawie strona pozwana należycie wykazała, że wobec zmiany planu nauczania na kolejny rok szkolny, tj. (...), brak było możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu pracy. W ocenie Sądu, ww. decyzja pracodawcy była słuszna. Otóż, jak stwierdził Sąd Najwyższy, plan nauczania w rozumieniu art. 20 ust. 1 ustawy Karta 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 powódką rozwiązano wówczas stosunek pracy. **Wobec zmian w arkuszu organizacyjnym na kolejny rok szkolny czyli (...)**, pracodawca bezzwłocznie przystąpił do opracowania kryteriów oceny nauczycieli, celem wytypowania osób do zwolnienia. Dyrektor placówki ustaliła, że jest zmuszona zwolnić kilku nauczycieli wobec informacji o zmianach w arkuszu organizacyjnym placówki na rok 2020/2021. Stąd podjęła decyzję o opracowaniu kryteriów doboru nauczyciela do zwolnienia oraz kart oceny. W opracowaniu tychże brała udział Dyrektor placówki oraz dwie osoby pełniące funkcję wicedyrektora, co potwierdza treść zeznań I. K. (1) – k. 240; treść zeznań świadka K. R. (1) – k. 301v.

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

- 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.);
- 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 – które to kryterium ostatecznie zostało wykluczone z oceny** (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;
- N. (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 ½ etatu; dodatkowy stosunek pracy poniżej ½ 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” (vide: Załącznik do Zarządzenia Nr (...) Dyrektora Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w D. – kryteria doboru nauczycieli do rozwiązania stosunku pracy - k. 185-187 akt sprawy; karta oceny kwalifikacji do rozwiązania stosunku pracy – k. 188-190 akt sprawy).

W sposób szczególny zaznaczyć potrzeba również okoliczność, iż powódka w trakcie rozprawy w dniu 21.01.2021r. potwierdziła, że Dyrektor pozwanej placówki **poinformowała nauczycieli**, iż będzie zmniejszona liczba godzin w kolejnym roku szkolnym, czyli (...) (zapis rozprawy – 00:24:12) – k. 239v. Wówczas już zatem nauczyciele mogli się spodziewać, że nastąpi redukcja etatów i dokonywana będzie ocena w zakresie typowania nauczyciela do zwolnienia.

Nadto, postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie wykazało, że Dyrektor Szkoły powiadomił grono pedagogiczne o opracowaniu kryteriów doboru nauczyciela do zwolnienia. M. lub za pośrednictwem komunikatora i Przedszkole nadesłano nauczycielom (w tym powódce) ww. Zarządzenie w sprawie ustalenia kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia, z prośbą o szczegółowe zapoznanie się z jego treścią.

I tak, powódka zapoznała się z treścią tej wiadomości – w dniu 14.04.2020r. W trakcie postępowania zeznając podała, że nie miała wówczas problemu ze zrozumieniem kryteriów, które były dla niej jasne. Powyższe odnajduje swe potwierdzenie w szczególności w treści zeznań E. J. – k. 769 (zapis nagrania rozprawy – 00:27:49 – 00:33:25).

Liczne zarzuty strony powodowej dotyczyły faktu sprecyzowania kryteriów dokonanego przez Dyrektora pozwanej placówki. Zarzucono bowiem, że czynność ta nie została prawidłowo przeprowadzona i skutkowała nierzetelnym przyznaniem punktów poszczególnym nauczycielom.

Podniosła przy tym, że pracodawca stworzył tylko niektórym nauczycielom warunki do składania stosownej dokumentacji poprzez nagłą zmianę kryteriów i uwzględnianie form doskonalenia zawodowego w węższym zakresie niż w poprzednich kryteriach. Zaznaczyła, że pracodawca rzekomo doprecyzował kryteria, chociaż nikt o to się nie zwracał. zostały zmienione po otrzymaniu zatwierdzonego arkusza organizacyjnego,

Nadto, E. J. podała, że kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia wysłano nauczycielom drogą internetową przez system iprzedzskole w dniu 14.04.2020r. i nikt nie omówił tych kryteriów, pracodawca nie wyjaśnił ich, ani też nie wezwał do składania jakichkolwiek związanych z nimi dokumentów. Wskazała również, że pracodawca nie zapytał nauczycieli, czy mają uwagi na ww. kryteriów, nie wzywał do złożenia wszystkich dyplomów, zaświadczeń o uzyskanych kwalifikacjach zawodowych.

Otóż, jak wynika z treści załączonych do akt sprawy dokumentów, na mocy Zarządzenia Nr (...) z dnia 11.05.2020r. zmieniającego Zarządzenie Nr (...) z dnia 14.04.2020r. w sprawie ustalania kryteriów zwalniania **doprecyzowano zasady doboru nauczycieli do rozwiązania stosunku pracy**. I tak, 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 – 0,5 pkt (szkolenia, warsztaty, e-learning, seminaria, itp.), gdzie od 1 do 3 potwierdzone zaświadczeniem lub dyplomem – 0,5 pkt; od 4 do 7 potwierdzone zaświadczeniem lub dyplomem – 1 pkt; powyżej 7 – potwierdzone zaświadczeniem lub dyplomem – 1,5 pkt.

c. W załączniku do Zarządzenia w pkt IV 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. 195; Załącznika do Zarządzenia Nr (...) – k. 196-198 akt sprawy.

Materiał dowodowy pozwolił przy tym na ustalenie, że Dyrektor placówki poinformowała nauczycieli poprzez pocztę elektroniczną, że w związku z wieloma pytaniami i uwagami dotyczącymi kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia, kryteria te zostały doprecyzowane, a zatem powinny być dla nauczycieli bardziej czytelne. Ww. wiadomość powódka odebrała w dniu 19.05.2020r., o godz. 12:53. W tym zatem zakresie chybionymi należy uznać zarzuty strony powodowej, iż nie została zapoznana przez pracodawcę z kryteriami wprowadzonymi na potrzeby doboru nauczyciela do zwolnienia. Zarówno pierwotne, jak też doprecyzowane nieco później kryteria E. J. otrzymała od pracodawcy w formie elektronicznej. Na marginesie zaznaczyć należy, że już w treści pozwu powódka wskazała, że pierwotne kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia wysłano nauczycielom drogą internetową przez system iprzedzszkole w dniu 14.04.2020r. Trudno zatem uznać zasadnymi twierdzenia, że nie została z nimi zapoznana. Miała doskonałą możliwość zapoznania się z nimi (bez jakichkolwiek ograniczeń czasowych). Istotna w tej kwestii zdaje się nadto okoliczność podnoszona przez pozwanego, iż ocena dokonana została dokładnie według kryteriów, które jeszcze przed oceną otrzymali nauczyciele, w tym E. J.. Nie były to kryteria o brzmieniu podobnym lub zmienionym, lecz te same, które nauczycielka poznała jeszcze przed rozpoczęciem przez Dyrektora placówki procedury oceniania nauczycieli.

Pracodawca wysłał do każdego nauczyciela Zarządzenia właśnie celem zapoznania się z nimi jeszcze przed przeprowadzeniem procedury oceny. Postępowanie nie potwierdziło nadto zarzutu powódki, iż pracodawca stworzył tylko niektórym nauczycielom warunki do składania stosownej dokumentacji poprzez nagłą zmianę kryteriów i uwzględnianie form doskonalenia zawodowego w węższym zakresie niż w poprzednich kryteriach. Otóż zmiana kryteriów nie nastąpiła, a jedynie doprecyzowanie ich.

Nadto, E. J. podała, że nikt nie omówił tych kryteriów, pracodawca nie wyjaśnił ich, ani też nie wezwał do składania jakichkolwiek związanych z nimi dokumentów. Wskazała również, że pracodawca nie zapytał nauczycieli, czy mają uwagi na ww. kryteriów, nie wzywał do złożenia wszystkich dyplomów, zaświadczeń o uzyskanych kwalifikacjach zawodowych.

Uwadze Sądu umknąć nie mogła okoliczność wskazana w trakcie rozprawy przez samą powódkę, która podała, że nie zwracała się do Dyrektora pozwanej placówki o wyjaśnienie wątpliwości w zakresie rozumienia ww. kryteriów. Zaznaczyła przy tym, że miała wiedzę, iż uczynili tak inni nauczyciele tej szkoły. Wskazała również, że nie spodziewała się, że jest osobą zagrożoną zwolnieniem z pracy, czuła się pewnie. Była przekonana, że uzyska większą ilość punktów (vide: treść zeznań E. J. – k. 239v.). W świetle powyższych ustaleń – zdaniem Sądu orzekającego w niniejszej sprawie – powódka wyraża zatem postawę istotnie niekonsekwentną. Z jednej strony formułując zarzuty wskazywała, że była zdezorientowana, albowiem nie były dla powódki jasne kryteria opracowane przez pracodawcę, zaś Dyrektor szkoły nie spotkał się z nauczycielami, aby przedstawić kryteria i objaśnić ich znaczenia. Z drugiej jednak strony, powódka wskazała, iż czuła się pewnie, sama obliczała sobie punkty, nie wystąpiła do Dyrektora o interpretację kryteriów, rozumiała je i w jej odczuciu były one jasne. W świetle powyższych okoliczności zarzuty powódki w tej mierze zdają się chybione tym bardziej, że postępowanie niezbitnie wykazało, iż **nie istniały jakiegokolwiek przeszkody czy utrudnienia**, aby powódka zwróciła się do przełożonych o wyjaśnienie - w razie kłopotów ze zrozumieniem lub interpretacją zapisów. Mogła chociażby zweryfikować z Dyrektorem punktację, którą roboczo sobie nakreśliła w poszczególnych kryteriach. Co istotne, nauczyciele mieli możliwość zgłaszania uwag do opracowanych kryteriów doboru nauczyciela do zwolnienia. Niektórzy z nauczycieli uwagi takie oraz wątpliwości zgłosili (vide: treść zeznań świadka K. R. (1) – k. 300v.). Co więcej, materiał dowodowy nie pozwala na stwierdzenie, aby stanowisko powódki, iż nie spodziewała się, że jest nauczycielem zagrożonym zwolnieniem, było czymkolwiek uzasadnione.

Na marginesie wspomnieć wypada na niekonsekwencję wyrażaną przez powódkę, która z jednej strony podawała w trakcie postępowania w sprawie, że kryteria były nieprecyzyjne i dla niej niejasne, a przez to niezrozumiałe – z drugiej zaś strony podkreślała, że na podstawie ogłoszonych kryteriów, sama sobie obliczała roboczo ewentualne punkty.

Co do zarzutu nieuwzględnienia ukończenia szkoleń on-line, uwadze umknąć nie może okoliczność, że brak jest w sprawie jakichkolwiek obiektywnych przyczyn, dla których powódka nie załączyła do akt osobowych zaświadczeń o ukończeniu tych szkoleń. Podstawowa już tylko analiza akt osobowych powódki, pozwala bowiem na stwierdzenie, że powódka co do zasady z własnej inicjatywy (bez specjalnego wezwania czy zobowiązania) dostarczała do teczki akt osobowych zaświadczenia i certyfikaty potwierdzające doksztalcenie. Z niewiadomych przyczyn tak jednak powódka nie uczyniła co do wspomnianych szkoleń on-line. Przykładowo zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w zakresie terapii ręki, E. J. załączyła bezzwłocznie. Trudno zatem takim zaniechaniem powódki obarczać pozwanego pracodawcę i obciążać go ujemnymi konsekwencjami w tym względzie. Powódka miała bowiem pełną możliwość złożenia stosownych posiadanych dokumentów, tym bardziej, że była świadoma planowanej oceny nauczycieli w kontekście wyboru osoby do zwolnienia.

Nadto, postępowanie dowodowe w żadnym zakresie nie potwierdziło zarzutów powódki, iż Dyrektor szkoły sugerowała przedstawicielom współpracującego wydawnictwa, że E. J. zatrudniona zostanie w kolejnym roku szkolnym.

Dodatkowym zarzutem strona powodowa objęła przedstawianą przez siebie kwestię **braku konkretnej definicji przyjętych w kryteriach pojęć**: szkolenie oraz kurs. W opracowanych kryteriach ujęto bowiem rozróżnienie form doskonalenia. W ocenie Sądu, oczywistą jest kwestia, iż na zaświadczeniach każdego organizatora form doksztalcenia, każdorazowo jest wskazana forma, np. szkolenie, kurs. Nie ma tu marginesu dowolności podczas interpretacji w procedurze przyznawania punktów. Powódka jako osoba dorosła, o niewątpliwie wysokich kwalifikacjach zawodowych oraz inteligencji, posiadająca doświadczenie zawodowe, wykonująca zaszczytny zawód nauczyciela, z pewnością jest w stanie z łatwością odróżnić pojęcie szkolenia oraz kursu. Nadto, z doświadczenia życiowego i zawodowego Sądu oraz kardynalnej i powszechnej wiedzy ogólnej, wiadomym jest, że w treści zaświadczenia o ukończeniu formy doksztalcenia czy doskonalenia umiejętności (nie tylko w branży nauczycielskiej) wskazane jest wprost przez organizatora, czy ukończono kurs czy szkolenie (czy jakkolwiek inną formę, np. uczestnictwo w konferencji, seminarium – bierne lub czynne, itp.). W tym zakresie zatem również Sąd uznał nieusprawiedliwionymi zarzuty powódki wskazujące na brak interpretacji, co pracodawca uznał i przyjął jako ukończenie kursu, a kiedy uznaje, że jest to forma szkolenia.

W tej samej optyce Sąd postrzegał zarzuty powódki dotyczące niejasności w zakresie wpływu aspektu nieobecności na ocenę oraz wyłączenia nieobecności np. z uwagi na korzystanie z urlopu dla poratowania zdrowia. Jak ustalono w sprawie, żaden z ocenianych pod kątem doboru osoby do zwolnienia, dwudziestu czterech nauczycieli nie miał odnotowanej nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy - w okresie ostatnich trzech lat przed oceną. Co więcej materiał dowodowy pozwolił na ustalenie, że Dyrekcja przyjęła na potrzeby oceny według kryteriów, że urlop dla poratowania zdrowia to tożsame pojęcie co urlop zdrowotny. Te dwa określenia są dobrze znane pośród nauczycieli. Powyższe odnajduje swe potwierdzenie w szczególności w treści wykazu nieobecności z dnia 22.04.2021r. – k. 306 akt sprawy, ale również w treści zeznań I. K. (1) – k. 770v. Co więcej, E. J. jako wieloletni już nauczyciel z wyższym wykształceniem magisterskim powinna posiadać kardynalną wiedzę o tożsamości pojęcia urlop na poratowanie zdrowia i urlop zdrowotny oraz odróżnić je od zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy z uwagi na stan zdrowia.

W niniejszym postępowaniu strona powodowa artykułowała również zarzuty, iż ukończone przez E. J. szkolenie o tematyce: Terapia ręki i zaburzeń motoryki małej I i II stopnia, diagnoza – terapia - masaż, nie zostało prawidłowo zakwalifikowane, albowiem w tym zakresie przyznano powódce tylko punkty za szkolenie, podczas gdy sama uznała wstępnie, że oznaczało to nabycie przez nią dodatkowych kwalifikacji, zdobycie dodatkowych uprawnień. Rozprawiając się jednak z tym zarzutem wspomnieć raz jeszcze należy, że ta forma doksztalcenia została dokładnie określona przez jego organizatora - jako szkolenie. Nie był to zatem kurs, co przyznała podczas rozprawy sama powódka (vide: treść zeznań E. J. – k. 769v.; zapis nagrania z rozprawy – 00:48:25 – 00:52:20). Powódka w niniejszym

postępowaniu podkreślała jednak, że dzięki temu nabyła nowe kwalifikacje i kompetencje. W dalszej części zeznań potwierdziła, że już na studiach są zajęcia z elementami terapii ręki. Trudno zatem przyznać, że były to dla powódki zupełnie nowe kompetencje. Dodatkowo podnieść wypada, że E. J. w trakcie postępowania zaznaczyła, iż szkolenie z tego zakresu było jednodniowe, przy czym organizowane są odrębnie przez tego samego organizatora również typowe kursy, które jednak są dwudniowe. Na marginesie jedynie wspomnieć wypada, że w przygotowanym przez E. J. sprawozdaniu ze stażu na nauczyciela mianowanego (za okres 01.09.2017r.-31.05.2020r.) powódka sama wskazała w punkcie dotyczącym pogłębiania wiedzy i umiejętności zawodowych, że w celu **pogłębiania wiedzy** w zakresie metodyki nauczania wychowania przedszkolnego uczestniczyła w szkoleniach, które pozwoliły jej podnieść jakość i efektywność pracy – wskazując w tym miejscu m.in. szkolenie: Terapia ręki i zaburzeń motoryki małej (...) – ukończone w 2019 roku (vide: k. 268 akt sprawy). Nie były to zatem uprawnienia dodatkowe – jak sama pisemnie wskazała, lecz **pogłębianie wiedzy dotychczasowej**.

W świetle wszystkich powyżej wskazanych okoliczności, w ocenie Sądu, nie sposób zatem uznać, że Dyrektor placówki nieprawidłowo uczynił kwalifikując ten rodzaj doskonalenia jako szkolenie. Taka forma wprost wskazana została w zaświadczeniu uzyskanym przez powódkę. Co więcej, szkolenie z zakresu terapii ręki nie nadało powódce dodatkowych uprawnień.

Wspomnieć również trzeba, że pozwany pracodawca potwierdził, iż mają miejsce sytuacje w grupach przedszkolnych, że organizowane są zastępstwa i ma to miejsce w sytuacjach nieplanowanych, życiowych. Nie może to jednak oznaczać, że placówka posiada lub posiadała godziny, które bez przeszkód mogłyby zostać przydzielone właśnie powódce – w pełnym wymiarze czasu pracy. Zastępstwa w szkole lub przedszkolu za nieobecnego nauczyciela są bowiem organizowane doraźnie, zgodnie z sytuacją i potrzebami, przy uwzględnieniu możliwości kadrowych, finansowych, organizacyjnych – w tym lokalowych. Placówka przedszkolna lub szkolna nie ma żadnego wpływu na częstotliwość występowania konieczności organizacji zastępstw.

Powódka w trakcie postępowania czyniła również rozliczne sugestie, jakoby nagroda Wójta nie została rzetelnie przyznana nauczycielce E. M. (1) (i mogło to zmierzać do zapewnienia tej osobie dalszego zatrudnienia). Otóż pozwany pracodawca wyjaśniał, że nauczycielka E. M. (1) w sposób wyróżniający zaprezentowała się podczas egzaminu związanego ze stopniem awansu zawodowego – na nauczyciela mianowanego. Wizytator uznał materiały przygotowane przez tą nauczycielkę jako wzór dla pozostałych nauczycieli (merytorycznie ocenione zostały bardzo wysoko). Stąd Dyrektor pozwanej placówki uznał możliwość wystąpienia z wnioskiem o przyznanie E. N. Wójta Gminy D.. Powyższe jednak okoliczności pozostawały w sprawie poza sporem.

Po wtóre, odnieść się należy do zarzucanego przez powódkę braku transparentności podczas uwzględnienia i sformułowania kryteriów tzw. twardych – w szczególności w trakcie zmian dokonanych w procesie doprecyzowania tych kryteriów oraz ostatecznego sformułowania, które z kryteriów będą brane pod rozwagę podczas punktacji w zakresie procedury doboru nauczycieli do zwolnienia. I tak, przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że Dyrektor placówki typując nauczycieli do zwolnienia zastosował wyłącznie kryteria tzw. „twarde”, które pozwoliły na szybką i przejrzystą weryfikację przyznanej punktacji. Otóż, jak wykazano w sprawie, za powyższym przemawiał wyłącznie aspekt wykonywania pracy - po raz pierwszy - w systemie zdalnym (zatem nauczyciele nie mogli się w pełni wykazać w pracy w taki sposób, jakby mogli uczynić to pracując w trybie stacjonarnym) oraz zaledwie roczna kadencja władz placówki (Dyrekcja nie chciała pokrzywdzić któregokolwiek z nauczycieli w szczególności z powodu krótkiego okresu pełnienia funkcji dyrektora i mając świadomość, że ocena według kryteriów może być mniej zmierzalna). Nadto, w okolicznościach ogłoszonej pandemii i zdalnego nauczania nauczyciele nie mieli możliwości organizowania wydarzeń szkolnych oraz wykazania się współpracą z rodzicami (brak zebrań z rodzicami uczniów; kontakty ograniczone do rozmów telefonicznych – w razie takiej potrzeby). Stąd zdecydowano, że w sprecyzowanych kryteriach pkt III ppkt 2 zostanie wyłączony z procedury oceny i wskazany zatem na czarno. Wszystkie kryteria określone kolorem czerwonym zostały zastosowane i ocenione (vide: treść zeznań świadka K. R. (1) – k. 300v.-301). Wskazać trzeba przy tym, że postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie wykazało, iż kryterium ww. wskazane w punkcie III ppkt 2, tj. **OSIĄGNIĘCIA W PRACY ZA OKRES OSTATNICH 3 LAT** (a w tym: organizowane z inicjatywy nauczyciela wydarzenia szkolne/przedszkolne;

prowadzenie dokumentacji pedagogicznej; współpraca z rodzicami; promocja placówki w środowisku; tworzenie innowacji pedagogicznych, programów; wprowadzenie innowacji pedagogicznych) – po doprecyzowaniu kryteriów, ostatecznie **nie było brane pod uwagę** podczas przydziału punktacji i nie podlegało ocenie w ww. procedurze typowania nauczycieli do zwolnienia. Było to wynikiem licznych zapytań, wątpliwości oraz uwag ze strony nauczycieli – do pierwotnie ogłoszonych kryteriów. **Kryterium to ostatecznie zostało określone w kolorze czarnym** – a to dla lepszego zobrazowania i zwrócenia uwagi nauczycieli, oznaczało, że jest wyłączone spod oceny (kryteria oceniane oznaczono wówczas na czerwono).

Rację ma pozwany twierdząc, że z uwagi na szczególne okoliczności występujące w czasie dokonywania ocen nauczycieli, podjęto decyzję o niezastosowaniu tzw. miękkich kryteriów. 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, a przedszkole okresowo nie funkcjonowało. 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 kolejno: w sierpniu 2019r. 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.

W ocenie Sądu, nie sposób twierdzić w tych okolicznościach, że przyjęte założenia były sformułowane w taki sposób, by zmniejszyć szanse powódki czy też faworyzować któregokolwiek z nauczycieli. Wręcz przeciwnie, powyższe omówione aspekty i okoliczności świadczą o tym, że pracodawca dołożył staranności, aby żaden z nauczycieli nie został pokrzywdzony przyjętymi założeniami oraz aby ocena była obiektywna, należycie wyważona i rzetelna oraz gwarantowała brak dyskryminacji. Powyższe odnajduje swe potwierdzenie w szczególności w treści zeznań świadka K. R. (1) – k. 301v.; treści zeznań I. K. (1) – k. 771v.; w treści załącznika do zarządzenia – k. 186; oraz załącznika do zarządzenia – k. 197 akt sprawy. Co więcej, ocena według kryteriów dotyczyła okresu ostatnich trzech lat (od maja 2017r. – z uwagi na fakt, że w maju zatwierdzany jest zawsze arkusz organizacyjny).

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, że w zakresie **przedmiotu edukacja wczesnoszkolna i przedszkolna** kwalifikacje miały 24 osoby zatrudnione w placówce i wszystkie te osoby zostały ocenione według ww. kryteriów doboru nauczyciela do zwolnienia.

Z dokumentów załączonych przez pozwanego do akt sprawy wynika, że w grupie nauczycieli w zakresie: **edukacja wczesnoszkolna i przedszkolna**, oceny i porównania punktacji dokonano w stosunku do następujących nauczycieli: M. M. (2) – uzyskała łącznie 36 pkt; A. R. – która uzyskała 41,5 pkt; M. S. – uzyskała 35 pkt; B. J. (2) – uzyskała 35 pkt; M. B. (1) – uzyskała 32,5 pkt; E. M. (1) – uzyskała 32 pkt; K. R. (1) – uzyskała 30,5 pkt; D. G. – uzyskała 31 pkt; H. B. – uzyskała 31 pkt; D. Ż. – uzyskała 30 pkt; B. L. – uzyskała 30 pkt; B. D. – uzyskała 29,5 pkt; I. K. (2) – uzyskała 29,5 pkt; M. A. – uzyskała 29 pkt; A. N. – uzyskała 27,5 pkt; D. H. – uzyskała 27,5 pkt; A. C. – uzyskała 27,5 pkt; R. S. – uzyskała 26,5 pkt; **E. J. – uzyskała 26,5 pkt**; E. M. (2) – uzyskała 27 pkt; M. Ż. – uzyskała 25,5 pkt;

J. S. – uzyskała 25 pkt; M. B. (2) – uzyskała 18,5 pkt; M. G. – uzyskała 13,5 pkt. Powyższe odnajduje swe potwierdzenie w dowodach z dokumentów zaofiarowanych w sprawie przez stronę pozwaną - Kartach oceny kwalifikacji nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy – k. 111-183 akt sprawy.

W trakcie jednak przedmiotowego postępowania pozwany pracodawca zauważył, że podczas oceny punktacji zdobytej przez nauczycielkę R. S. popełniono omyłkę pisarską, gdyż w zakresie kryterium wielopredmiotowość wpisano w karcie oceny 2 punkty, a powinny być przyznane 3 punkty. Sąd niniejsze twierdzenia poddał szczegółowej weryfikacji, która okazała się pozytywna. Fakt ten wynika wprost z dokumentacji złożonej do akt sprawy (dyplomów). W wyniku pomyłki wskazano, że R. S. otrzymała 26,5 punktów, zaś powinna otrzymać 27,5 punktów. R. S. ukończyła bowiem studium nauczania początkowego, odbyła wyższe studia magisterskie w zakresie specjalności Pedagogika wczesnoszkolna z przedszkolną, uzyskała kwalifikacje (w ramach kursu kwalifikacyjnego) do pracy w określonym typie placówki kształcenia i wychowania specjalnego (vide: treść zeznań I. K. (1) – k. 771-772 akt sprawy; Karta oceny kwalifikacji do rozwiązania stosunku pracy – k. 105-107 akt sprawy; świadectwo ukończenia kursu kwalifikacyjnego – k. 420; Dyplom ukończenia studiów – k. 419; Dyplom ukończenia studium nauczania początkowego – k. 418). Jak podnosiła pozwana ww. omyłka przyznanej punktacji powstała wyłącznie w trakcie przepisywania – nanoszenia punktacji tej nauczycielki z kart roboczych.

W wyniku zastosowania ww. kryteriów pracodawca dokonał oceny pracowników. I tak, powódka E. J. w zakresie kryterium: forma zatrudnienia – uzyskała 1 pkt (umowa o pracę); poziom wykształcenia – 2 pkt (za studia (...) stopnia); wielopredmiotowość – łącznie 2 pkt (kwalifikacje do 2 rodzajów zajęć); stopień awansu zawodowego – 1 pkt (jako nauczyciel kontraktowy); inne formy doskonalenia zawodowego – 5,5 pkt (studia podyplomowe i kursy kwalifikacyjne – 5 pkt i inne – 0,5 pkt); staż pracy na określonym stanowisku – 2 pkt; staż pracy w (...) D. – 2 pkt; ogólny staż pracy - 2 pkt; ocena pracy w rozumieniu art. 6 Karty Nauczyciela - 2 pkt (ocena wyróżniająca). W ramach kryterium: realizacja dodatkowych zajęć na rzecz szkoły – 3 pkt (często), kryterium zaś: nagrody – 4 pkt. E. J. została zapoznana z ww. punktacją i oceną dokonaną przez przełożonych (vide: akta osobowe pracownika - karta oceny kwalifikacji do rozwiązania stosunku pracy – k. C10). Zauważyć należy również, że w wyniku zastosowanych kryteriów, najniższą ilość punktów uzyskały: E. J., M. B. (2), M. Ż., E. M. (2), J. S.. Tym też pięciu osobom Dyrektor placówki złożył oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Podkreślić w tym miejscu potrzeba 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. Oczywistym jest, że kryteria i procedura z nimi powiązana nie służy utrzymaniu w zatrudnieniu wszystkich pracowników.

Odnosząc się nadto do dalszej części zarzutów powódki, w świetle punktacji przyznanej podczas procedury oceny, zaznaczyć potrzeba, że pracodawca nie mógł rozwiązać stosunku pracy z nauczycielem ocenionym wyżej aniżeli powódka E. J..

Uwadze Sądu nie mógł przy tym umknąć fakt, iż pracodawca nie kwestionował, że powódka jest dobrym nauczycielem oraz że była darzona sympatią i szacunkiem przez dzieci i ich rodziców. Nie zmienia to faktu, że stosując ww. kryteria, została oceniona niżej, aniżeli pozostali nauczyciele. Z uwagi na okoliczność, że E. J. znalazła się w grupie nauczycieli ocenionych niżej (w zakresie opracowanych kryteriów), pozwany pracodawca zmuszony był m.in. z powódką rozwiązać stosunek pracy.

W zakresie zarzutów powódki dotyczących przyznania nauczycielom nagrody Wójta Gminy, zauważyć należy, że postępowanie dowodowe nie wykazało i nie potwierdziło, ażeby Dyrektor szkoły w sposób tendencyjny lub niesprawiedliwy czy nawet dyskryminujący mógł wpływać na okoliczność ostatecznego przyznania takiej nagrody konkretnym nauczycielom. O przyznaniu nauczycielowi nagrody wójta decyduje bowiem Wójt (a dokładnie specjalna komisja funkcjonująca w Gminie). Wniosek w tym zakresie może złożyć Dyrektor, jednak nie jest on w tej mierze w jakikolwiek sposób decyzyjny. Kiedy nauczyciel spełnia warunki, kryteria określone w uchwale Rady Gminy (w szczególności wyróżniająca ocena pracy i spełnienie pięciu innych warunków, jak np. bardzo dobre wyniki

w nauczaniu, podejmowanie działalności innowacyjnej w zakresie wdrażania nowatorskich metod nauczania i wychowania; udokumentowane osiągnięcia w pracy z uczniami uzdolnionymi; prawidłowa organizacja letniego i zimowego wycieczki dla dzieci i młodzieży; dobre wyniki w pracy resocjalizacyjnej) może kwalifikować się do tej nagrody. Nadto, postępowanie wykazało, że do uzyskania przez nauczyciela N. Kuratora Oświaty brane są pod rozwagę wyniki ocen. Aby otrzymać natomiast N. Ministra należy wykazać się szczególnymi zasługami. Powyższe okoliczności odnajdują swe potwierdzenie w szczególności w treści zeznań I. K. (1) – k. 770v.; w treści Regulaminu przyznania nagród ze specjalnego funduszu na nagrody dla nauczycieli gminnych szkół publicznych – k. 255-256 akt sprawy; w treści Uchwały Nr XXVII/140/2004 Rady Gminy D. z dnia 14.12.2004r. w sprawie uchwalenia Regulaminu przyznawania nagród ze specjalnego funduszu na nagrody.

W trakcie postępowania strona powodowa argumentowała swe stanowisko w sprawie wskazując również zarzut, iż na kilka dni przed zwolnieniami, kryteria zostały przez pracodawcę niespodziewanie zmienione. W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, nie sposób uznać ww. argumentację jako zasadną. Dokumenty złożone do akt (w tym Zarządzenia wprowadzające karty oceny i określające kryteria) wskazują wprost, że jeszcze w miesiącu maju 2020r. kryteria zostały jedynie doprecyzowane (a to uczyniono na skutek uwag i zapytań ze strony nauczycieli). Kryteria te nie zostały jednakże zmienione, lecz uszczegółowiono ich zapis w określonych powyżej punktach.

Postępowanie dowodowe pozwoliło również na ustalenie w sprawie, że od miesiąca września 2020r. organizowano kilkakrotnie nadgodziny w oddziałach przedszkolnych, albowiem miały miejsce sytuacje okresowej niezdolności do pracy nauczyciela przedszkola lub przebywania w kwarantannie, izolacji z uwagi na sytuację epidemiczną w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa S.- (...) (i tak: N. S. – od 26.11.2020r. do 05.12.2020r.; E. M. (1) – od 23.11.2020r. do 02.12.2020r.; I. K. (2) – od 19.11.2020r. do 28.11.2020r.; J. S. – od 28.10.2020r. do 18.12.2020r.). Dla zapewnienia ciągłości zajęć, Dyrektor placówki zobowiązany był do zorganizowania zajęć na zasadzie zastępstwa. To zaś w żaden sposób nie może zostać uznane, iż Dyrektor placówki posiada do dyspozycji liczbę godzin dla powódki dającą możliwość zatrudnienia jej w pełnym wymiarze czasu pracy.

Po wtóre, zaznaczyć trzeba, że niezasadne okazały się również uwagi i zarzuty powódki, kiedy twierdziła, że niewłaściwa była postawa Dyrektora, który przyznając punkty powódce nie uwzględnił okoliczności, że w miesiącu czerwcu 2020r. ukończyła studia podyplomowe. Otóż, jak konsekwentnie podnosiła strona pozwana, punktacja była nauczycielom przyznawana za okres 3 lat – licząc od maja 2020r. (jak wskazano w uprzedniej części uzasadnienia). Zatem wszelkie ewentualne uprawnienia i nowe kwalifikacje (nawet wykazane stosownymi dokumentami) zdobyte po tym okresie, czyli po maju 2020r. w sposób oczywisty nie mogły zostać uwzględnione w punktacjach. W takiej sytuacji znalazła się nie tylko powódka (dotyczyło to m.in. Dyrektora placówki I. K. (3), co wprost wynika z treści jej zeznań). To również innym nauczycielom nie uwzględniono dokumentów, które zostały sporządzone i dostarczone od miesiąca czerwca 2020r. W opracowanych kryteriach pracodawca założył punktację za ukończone kształcenie, studia podyplomowe, nie zaś jedynie podjęte (albowiem samo rozpoczęcie nauki nie gwarantuje zakończenia kształcenia z sukcesem). Oczywistym jest bowiem, że Dyrektor placówki dokonując oceny i uzupełniając Karty oceny nauczycieli z końcem miesiąca maja 2020r. nie mógł mieć przecież pewności, w jaki sposób zakończy się podjęte przez konkretnego nauczyciela kształcenie. Nie mógł bowiem w sposób uzasadniony założyć, że stosowny egzamin nauczyciel ten złoży z wynikiem pozytywnym lub też czy w ogóle przystąpi do danego egzaminu kończącego oraz w jakim terminie złoży pracę zaliczeniową, itp. Rozpatrywać to należałoby jedynie w kategorii zdarzenia przyszłego i niepewnego. Dyrektor w tym zakresie mógłby kierować się jedynie założeniami, które naraziły pracodawcę z pewnością na zarzut nietransparentności tej procedury, ogromną dozę uznaniowości, a przy tym mogłoby takie działanie doprowadzić w sposób niezamierzony do pokrzywdzenia któregośkolwiek z nauczycieli. Wystąpiłoby również przy tym znaczne prawdopodobieństwo popełnienia omyłki.

Z ustaleń poczynionych w sprawie wynika nadto, że w wyniku dokonanej oceny oraz zastosowania ww. kryteriów, powódka E. J. uzyskała łącznie 26,5 punktów. Została o tym poinformowana, co potwierdziła własnoręcznie

podpisem na karcie oceny. To zaś odnajduje swe potwierdzenie w aktach osobowych pracownika - Karta oceny kwalifikacji do rozwiązania stosunku pracy.

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).

Mając na względzie powyższe rozważania oraz ustalenia, w ocenie Sądu pracodawca przy dokonywaniu wyboru nie naruszył 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 powódki).

Sąd przeprowadził w tym kontekście wnikliwą analizę materiału dowodowego ze szczególnym uwzględnieniem zarzutów formułowanych przez stronę powodową. 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, które były jasne oraz precyzyjne, nie prowadząc przy tym do dyskryminacji powódki.

Sąd ustalając powyższy stan faktyczny oparł się na treści zeznań świadka oraz zeznań powódki 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 powódkę, jednakże w znacznej mierze nie są to różnice w zakresie samych zdarzeń, lecz wyłącznie ich odbioru, rozumienia. Nie stanowi to jednak przyczyny dla odmowy waloru wiarygodności jej 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 tak licznie w niniejszym postępowaniu.

Konkludując, w tym stanie rzeczy Sąd ustalając, iż pracodawca nie dopuścił się naruszenia przepisów prawa przy wyborze powódki 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 powódki na rzecz pozwanego Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w D. kwotę 180 zł, tytułem kosztów procesu. Powyższe uczynił w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, w brzmieniu obowiązującym w dacie złożenia pozwu.