

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 stycznia 2013 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Ryszard Sułtanowski

Ławnicy W. W., B. D.

Protokolant Agnieszka Zamojska

po rozpoznaniu w dniu 14.01.2013 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **E. P.**

przeciwko **Szkole Podstawowej im. O. w P.**

o przywrócenie do pracy

I. powództwo oddała,

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

### UZASADNIENIE

Powódka E. P. wniosła pozew przeciwko Szkole Podstawowej im. O. w P. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, nałożenia na stronę pozwaną obowiązku dalszego zatrudniania powódki do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy i obciążenia strony pozwanej kosztami postępowania sądowego. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że wypowiedzenie jest wadliwe ze względów formalnych, albowiem zgodnie z art. 30 § 4 kp w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy winna być wskazana przyczyna. W ocenie powódki przyczyna wskazana przez stronę pozwaną jest ogólnikowa i powtarza jedynie abstrakcyjny zapis z art. 20 Karty Nauczyciela. Strona pozwana nie wskazała natomiast jakie to indywidualne, odnoszące się do osoby powódki, okoliczności sprawiły o niemożności dalszego jej zatrudnienia. Podanie konkretnych okoliczności w pisemnym wypowiedzeniu było oczywistym obowiązkiem pozwanej. Pismo to jednak nie tylko nie wskazuje, którego konkretnie kryterium powódka nie spełnia, ale nawet nie wspomina o tych kryteriach. Ogólnikowe sformułowanie przyczyny wypowiedzenia uniemożliwia sprawdzenie i ocenę jego zasadności, a w szczególności spełnienie warunków określonych w art. 20 Karty Nauczyciela.

Ponadto strona pozwana nie tylko nie ujawniła kryteriów wyboru akurat powódki do zwolnienia, ale nie jest wiadome czy była dokonana w sposób prawidłowy analiza budżetu szkoły, czy zmiany organizacyjne były konieczne, czy i jakie były wytyczne w zakresie zwolnień organu prowadzącego szkołę, czy i jaka była opinia Rady Pedagogicznej szkoły, czy i jakie było stanowisko związku zawodowego w zakresie zmian organizacyjnych i zwolnień. Pytania te wynikają z wprowadzonej przez powódkę procedury, dotyczącej zwolnień pracowników. Strona pozwana nie wykazała przestrzegania jej.

Powódka podniosła także, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest nierzeczywista, ponieważ strona pozwana nie wyjaśniła, dlaczego to właśnie powódka została zwolniona.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana Szkoła Podstawowa im. O. w P. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu pisma strona pozwana wskazała, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zostało uregulowane w Karcie Nauczyciela w sposób całościowy i wyczerpujący. Rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela z powodu zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole. Ta przyczyna jest konkretna i rzeczywista. Chybiony jest zatem zarzut strony powodowej w tym zakresie. W arkuszu organizacyjnym pozwanej szkoły, w którym dyrektor określa szczegółowo organizację nauczania w roku szkolnym 2012/2013 nastąpiło zmniejszenie o jeden oddział. Do końca roku szkolnego 2011/2012 było 12 oddziałów, w tym dwie klasy po 10 i 15 uczniów. W roku 2012/2013 nastąpiło połączenie uczniów tych klas i zmniejszenie szkoły o 1 oddział. Decyzja w tym przedmiocie była zgodna z § 87 ust. 6 statutu szkoły.

Przy opracowywaniu arkusza organizacyjnego dyrektor szkoły uwzględnił zasady i wytyczne organu prowadzącego, obowiązujące przy tworzeniu arkusza organizacji szkoły w danym roku szkolnym. Ponadto dyrektor uwzględnił w arkuszu szkolne plany nauczania, w tym wszystkie obowiązkowe zajęcia edukacyjne, które zapewniają pełną realizację podstawy programowej, analizy dotyczące naboru do szkoły i ilości oddziałów, dane na temat tygodniowej liczby godzin pracy dydaktyczno-wychowawczej, dane dotyczące etatów pracowników administracji i obsługi, orzeczenia poradni psychologiczno-pedagogicznej w przypadku uczniów niepełnosprawnych oraz przepisy prawa związane z organizacją kształcenia, wychowania i opieki w szkole.

Zastosowane przez dyrektora szkoły kryteria doboru nauczycieli do realizacji ram programowych oraz do rozwiązania stosunku pracy obejmowały ocenę nauczyciela wg poziomu wykształcenia, kierunku, dodatkowych kwalifikacji, doświadczenia w nauczaniu dodatkowego przedmiotu, stażu pracy, stopnia awansu zawodowego, podstawy zawarcia stosunku pracy, oceny pracy, wyników ewaluacji zewnętrznej, wyników obserwacji zajęć, współpracy w radzie pedagogicznej, wdrażanie zmian i innowacji pedagogicznych oraz sytuacji rodzinnej. Ocena nauczycieli w oparciu o te kryteria zdecydowała o rozwiązaniu z powódką i jeszcze jednym nauczycielem stosunków pracy.

Powódka nie wykazywała również zaangażowania porównywalnego z innymi nauczycielami w zakresie programów opracowywanych przez nauczycieli i innowacji pedagogicznych wdrażanych w szkole w okresie 2006-2012. Brak jest zatem podstaw do twierdzenia, że dyrektor szkoły naruszył przy rozwiązywaniu stosunku pracy prawo lub obowiązujące procedury. Wbrew stanowisku powódki na dyrektorze szkoły nie ciąży obowiązek przekonywania nauczycieli o prawidłowości analizy budżetu szkoły, czy konieczności wprowadzania zmian organizacyjnych. Strona pozwana spełniła ciężące nie niej obowiązki i uzyskała stosowne opinie.

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

Powódka E. P. była zatrudniona u strony pozwanej Szkoły Podstawowej im. O. w P. od 01.09.1999 r., w tym od 01.09.2001 r. na podstawie mianowania. Dyrektorem Szkoły jest A. W. (1), która objęła tę funkcję od 01.09.2006 r.

dowód: okoliczność bezsporna

W marcu 2012 r. A. W. (1) została poinformowana podczas spotkania Wójta Gminy P. z dyrektorami szkół o konieczności oszczędności w związku ze zmniejszeniem wysokości subwencji oświatowych oraz zmniejszeniem ilości uczniów. Tego samego dnia po szkoleniowej radzi pedagogicznej przekazała tę wiadomość nauczycielom pozwanej szkoły. A. W. (1) poinformowała, że ubędzie jedna klasa pierwsza z uwagi na mniejszą liczbę dzieci, które przyjdą do szkoły oraz, że zostaną połączone dwie klasy pierwsze. Wychowawczyniami klas pierwszych, które miały być łączone była powódka i A. W. (2).

dowód: zeznania A. W. (1) k. 61-64

zeznania świadka E. Z. (1) k. 130

zeznania świadka E. Z. (2) k. 132-133

W roku szkolnym 2012/2013 w porównaniu z rokiem poprzednim nastąpiło zmniejszenie liczby oddziałów z 12 do 11. Nastąpiło to przez połączenie dwóch klas pierwszych, liczących po 10 i 15 uczniów w jedną 25 osobową klasę drugą oraz utworzono tylko jedną klasę I. Zgodnie z § 87 ust. 6 Statutu szkoły liczba uczniów w jednym oddziale nie może przekraczać 26 osób.

dowód: arkusz organizacyjny na rok szkolny 2012/2013 k. 20-26

wypis ze statutu szkoły k. 22

zeznania A. W. (1) k. 61-64

zeznania świadka E. Z. (1) k. 130

W dniu 27.04.2012 r. strona pozwana wprowadziła Procedurę dokonywania zmian warunków pracy i płacy lub rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielami Szkoły Podstawowej im. O. w P.. Zgodnie z pkt 2 i 3 ww Procedury dyrektor szkoły przygotowuje kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia i podaje je do ich wiadomości. Zgodnie natomiast z pkt 8 Procedury to dyrektor szkoły dokonuje wyboru nauczyciela do zwolnienia. Kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia zostały wywieszane w pokoju nauczycielskim.

dowód: Procedura dokonywania zmian warunków pracy i płacy lub rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielami Szkoły Podstawowej im. O.  
w P. k. 6-12

zeznania świadka E. Z. (1) k. 130

Zmniejszenie liczby oddziałów u strony pozwanej wymagało rozwiązania stosunków pracy z dwoma nauczycielami. Strona pozwana przy doborze nauczycieli do zwolnienia przyjęła następujące kryteria: poziom wykształcenia, kierunek ukończonych studiów, dodatkowe kwalifikacje, doświadczenie w nauczaniu dodatkowego przedmiotu, staż pracy, stopień awansu zawodowego, podstawa nawiązania stosunku pracy, ocena pracy, wyniki ewaluacji zewnętrznej, wyniki obserwacji zajęć, współpraca w Radzie Pedagogicznej, wdrażanie zmian i innowacji pedagogicznych, sytuacja rodzinna. Kryteria te było oceniane w skali punktowej od 0 do 3. Najwięcej punktów uzyskała I. G. (1) – 37 na 39 możliwych, następnie A. W. (2) – 34 pkt, B. K. i R. T. po 33 pkt, powódka – 26 pkt oraz K. M. – 22. I. G. (2) jest siostrą dyrektora strony pozwanej A. W. (1). Powódka otrzymała najmniej punktów za brak doświadczenia w nauczaniu przedmiotu dodatkowego, wdrażanie zmian i innowacji pedagogicznych, sytuację rodzinną po 0 pkt, oraz wyniki ewaluacji zewnętrznej 1 pkt. A. W. (1) przyjęła zasadę, że oceniać będzie nauczycieli jedynie za okres w którym pełniła funkcję dyrektora szkoły (2006 r.).

dowód: tabela k. 23-24

zeznania powódki E. P. k.59-61

zeznania przedstawiciela strony pozwanej A. W. (1) k. 61-64

zeznania świadka A. W. (2) k. 133-134

zeznania świadka B. N. k. 135

zeznania świadka E. Z. (2) k. 132-133

Przed rozwiązaniem stosunku pracy z powódką oraz K. M. strona pozwana przeprowadziła konsultacje ze związkami zawodowymi. Na terenie Gminy P. nie było możliwości zatrudnienia powódki w innej placówce.

dowód: pisma z dnia 11i 14.05.2012 r. k. 25-26,

pismo Wójta Gminy P. k. 31

W dniu 23.05.2012 r. strona pozwana złożyła oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy łączącego strony z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, który zakończył bieg z dniem 31.08.2012 r. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu w związku ze zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów w Szkole Podstawowej im. O. w P. uniemożliwiającymi dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć oraz brakiem możliwości zatrudnienia w innej szkole na terenie gminy na podstawie art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela.

dowód: oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z dnia 23.05.2012 r. k. 2 cz. C  
akt osobowych powódki

Wynagrodzenie powódki wynosiło 3.847,11 zł.

dowód: zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia k. 32

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwa nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka swoje roszczenie oparła na treści art. 45 § 1 kp, który stanowi, że razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Art. 30 § 4 kp stanowi, że oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyr. SN z 07.04.1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420; wyr. SN z 13.04.1999 r., I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000/12/461). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać również na pozornym czy niewystarczająco jasnym wskazaniu przyczyny wypowiedzenia. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (wyr. SN z 19.01.2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001/11/373).

W przedmiotowej sprawie spór sprowadzał się w pierwszym rzędzie do zbadania prawdziwości przyczyny rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, a dopiero w dalszej kolejności do kwestii doboru pracowników do zwolnienia.

W ocenie Sądu, wskazana przez stronę przyczyną przyczyna rozwiązania stosunku pracy, jest rzeczywista i prawdziwa. Wypowiedzenie stosunku pracy wskazuje bowiem jako przyczynę zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów u strony pozwanej.

Strona pozwana przy pomocy dowodu z arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2012/2013 wykazała prawdziwość tej przyczyny oraz zeznań świadków E. Z. (1), E. Z. (2) i A. W. (2). Z arkusza wynikało, że liczba oddziałów ulegnie zmniejszeniu o 1. Za chybiony należało natomiast uznać zarzut powódki dotyczący braku konieczności zmniejszenia liczby oddziałów. Poza kompetencjami Sądu leżała bowiem ocena celowości czy zasadności wprowadzania takich zmian, a także badanie możliwości budżetowych szkoły. Także pozwana szkoła, mimo że jest jednostką samorządową, działa w realiach obrotu gospodarczego i powinna funkcjonować w ustalonych przez organ nadrzędny ramach finansowych.

Tym samym należało stwierdzić, wskazana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela jest rzeczywista i prawdziwa i tym samym nie narusza art. 30 § 4 kp.

Drugą istotną kwestią podlegającą badaniu Sądu, była kwestia doboru nauczycieli do zwolnienia. Spośród bowiem 6 nauczycieli nauczania początkowego, dla dwóch brakowało godzin lekcyjnych zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami.

W pierwszej kolejności należało przyjąć, że z uwagi na przyczynę rozwiązania stosunku pracy – likwidację oddziałów wczesnoszkolnych, uzasadnione było typowanie osób do zwolnienia spośród nauczycieli nauczania wczesnoszkolnego. Rozszerzenie kręgu tych osób do nauczycieli także innych przedmiotów byłoby nieuzasadnione z tego względu, że odbyłoby się to kosztem jakości nauczania.

Sąd Rejonowy nie zgodził się z zarzutem powódki, że przyjęte przez stronę pozwaną kryteria oceny były nieobiektywne.

W ocenie Sądu przyjęte kryteria są obiektywne i wszechstronne. Znalazły się wśród nich nie tylko te dotyczące kwalifikacji czy oceny pracy poszczególnych osób, ale także dotyczące sytuacji osobistej. Sąd nie stwierdził, by faworyzowały one jednego lub kilku nauczycieli. Były wśród nich takie, wg których powódka była oceniana najwyżej oraz takie, w których miała najniższą notę. Tym samym należało przyjąć, że strona pozwana dobrała kryteria w sposób obiektywny, pozwalający na pełną ocenę nauczycieli pod kątem dobru do zwolnienia. Nie oznaczało to jednak, że sama ocena była przeprowadzona w sposób bezbłędny. Sąd miał zastrzeżenia do sposobu oceniania niektórych nauczycieli, lecz stwierdzone uchybienia nie miały wpływu na końcową ocenę.

Odnosząc się do konkretnych kryteriów i ocen stwierdzić należało, że:

- poziom wykształcenia został oceniony jednakowo u wszystkich ocenianych nauczycieli, ponieważ wszyscy nauczyciele posiadali tytuł magistra,

- kierunek wykształcenia – to kryterium zostało ocenione w sposób zróżnicowany, nauczanie początkowe i wychowanie przedszkolne zostało ocenione na 3 pkt, nauczanie początkowe na 2 pkt (powódka), a filologia polska – 0 pkt., taki sposób oceniania nie był krzywdzący dla powódki, strona pozwana miała podstawy do wyższej oceny nauczania początkowego i wychowania przedszkolnego niż samego nauczania początkowego, w sytuacji gdy do szkół są wprowadzane dzieci sześciolatnie i tworzone są klasy „0”,

- dodatkowe kwalifikacje – powódka została oceniona najwyżej z uwagi na posiadanie kwalifikacji z zakresu języka polskiego, historii i terapii pedagogicznej; pozostali nauczyciele otrzymali niższe oceny punktowe, ale odpowiadały one posiadanym kwalifikacjom,

- doświadczenie w nauczaniu dodatkowego przedmiotu - to kryterium budziło wątpliwości powódki, a to za sprawą okresu podlegającego ocenie oraz przyjętego sposobu oceny; strona pozwana przyjęła bowiem za okres oceny nie cały staż pracowniczy poszczególnych nauczycieli, lecz jedynie ostatnich 6 lat, tj. okres w którym A. W. (3) pełniła funkcję dyrektora szkoły; w ocenie Sądu taki okres oceny nie dyskryminuje żadnego z nauczycieli, jest on bowiem jednakowy dla wszystkich ocenianych osób, a ponadto możliwy do weryfikacji dla dyrektora szkoły; przyjęcie za okres oceny np. całego stażu pracowniczego wiązałoby się z trudnościami dowodowymi z uwagi na wieloletnie doświadczenie niektórych z ocenianych nauczycieli, czasami nabyte w wielu placówkach oświatowych; zastrzeżenia Sądu budził natomiast sposób oceny, a mianowicie strona pozwana oceniła jednakowo osoby, które nieprzerwanie pracowały przez cały ten okres np. B. K., A. W. (2) czy K. M. i osoby, które przebywały na długotrwałych zwolnieniach lekarskich lub urlopowach dla poratowania zdrowia (I. G. (1)); siłą rzeczy nie mogły zatem nabywać w tym okresie doświadczeń w nauczaniu dodatkowych przedmiotów, zmiana oceny w tym zakresie wiązałaby się z obniżeniem ilości punktów I. G. (1) o 1 i nie miałyby wpływu na końcową klasyfikację nauczycieli z uwagi na dużą różnicę punktową, strona pozwana wskazała także, że nie wzięła pod uwagę prowadzenia przez powódkę terapii zajęciowej, ponieważ z punktu widzenia programu nauczania są to kwalifikacje nieprzydatne dla szkoły, powyższa argumentacja jest dla Sądu przekonująca,

- staż pracy – w przypadku tego kryterium strona pozwana prawidłowo różnicowała ocenę nauczycieli w zależności od ogólnego okresu zatrudnienia, 1 pkt odpowiadał dziesiątkom lat pracy (od 1-10 – 1 pkt, 11-20 – 2 pkt, 21-...- 3 pkt); wprawdzie można byłoby mieć zastrzeżenia co do małego zróżnicowania przyznawanych punktów, lecz z uwagi skalę przyznawanych punktów od 1 do 3 sposób oceny należy uznać za prawidłowy,

- stopień awansu zawodowego – strona pozwana w sposób prawidłowy różnicowała ocenę w zależności od stopnia awansu zawodowego,

- podstawa zawartego stosunku pracy – strona pozwana w sposób prawidłowy różnicowała ocenę w zależności od podstawy nawiązania stosunku pracy,

- ocena pracy - strona pozwana w sposób prawidłowy różnicowała ocenę w zależności od oceny pracy nauczycieli,

- wynik ewaluacji zewnętrznej – to kryterium budziło najwięcej zastrzeżeń powódki z uwagi na fakt powtórzenia testów w jej klasie oraz klasie A. W. (2) i po części zastrzeżenia te należało uznać za uzasadnione; powódka otrzymała za to kryterium 1 pkt (51,9 %) zaś pozostałe osoby po 3 (I. G. (1), R. T., K. M.) oraz po 2 (B. K., A. W. (2)); w pierwszej kolejności odnieść się należało do uwag powódki dotyczących wyników tych testów przeprowadzanych w różnych latach; cykl nauczania jest tak skonstruowany, że nie jest fizycznie możliwe ocenienie wszystkich nauczycieli w jednym roku, lecz tylko nauczycieli tych klas, które akurat kończą trzecią klasę, ponadto nie jest możliwe również uwzględnienie przy tej ocenie okresów nieobecności nauczycieli i ich wpływu na wyniki testów uczniów, z pewnym uproszczeniem, zdaniem Sądu uzasadnionym, należało przyjąć, że to wychowawcy klas odpowiadają za realizację programu nauczania i jego opanowania przez uczniów, okresy nieobecności nauczycieli można pominąć z uwagi na trudne do przewidzenia konsekwencje tych nieobecności, mogą one skutkować poprawą stopnia opanowania programu przez uczniów lub pogorszeniem; za uzasadnione należało natomiast uznać zastrzeżenia powódki w zakresie pominięcia wyników pierwszego z testów trzeciej klasy; pojawiły się bowiem wątpliwości co do rzetelności jego przeprowadzenia, stąd decyzja o drugim teście, wątpliwości te wynikały z odmowy zgody przez powódką na zamianę klas przez nauczycieli, których klasy pisały testy oraz nadspodziewanie dobre wyniki klasy powódki; drugi test przeprowadzony już z udziałem obserwatorów wypadł już gorzej w przypadku klasy powódki, a w przypadku klasy A. W. (2) na porównywalnych do pierwszego poziomie; strona pozwana nie wypowiedziała się co do losu obu testów ani podczas Rady Pedagogicznej ani w formie decyzji, spowodowało to zamieszanie związane z oceną wyników ewaluacji; wydaje się że możliwe były trzy rozwiązania: pozostawienie wyników pierwszego testu, przyjęcie, że drugi wynik jest bardziej miarodajny lub wyciągnięcia średniej z obu testów; we wszystkich jednak przypadkach konieczna była decyzja organów szkoły co do wyników pierwszego testu, której nie było, strona pozwana nie unieważniła tego testu, dlatego brak było podstaw by pominąć jego wyniki, przeprowadzenie drugiego testu nie pozwoliło na zignorowanie jego wyników, wydaje się zatem, by wyniki ewaluacji zewnętrznej oceniać w tym przypadku na podstawie średniej obu testów, przeprowadzenie takiego sposobu oceniania spowodowałoby uzyskanie przez powódkę 2 a nie 1 punktu,

- wyniki obserwacji zajęć – także w tym przypadku strona pozwana przeprowadziła zróżnicowaną ocenę nauczycieli w zależności od wyników obserwacji,

- współpraca w Radzie Pedagogicznej – strona pozwana oceniła współpracę powódki w tym zakresie na 2 punkty, gdy wszyscy pozostali nauczyciele otrzymali po 3 punkty; w ocenie Sądu strona pozwana wykazała w toku postępowania zasadność swojej oceny, w szczególności należało wziąć pod uwagę zeznania świadka B. N., która zeznała, że bierna postawa powódki w zakresie opróżnienia klasy z jej rzeczy, spowodowała opóźnienie w jej przygotowaniu do nauczania,

- wdrażanie zmian i innowacji pedagogicznych – jak wynikało z zeznań A. W. (1), przy tym kryterium brano pod uwagę czynności mieszczące się poza zakresem obowiązków pracowniczych, powódka nie wykazała w toku postępowania, że ocena strona pozwanej w tym zakresie jest błędna, powódka razem z K. M. otrzymały wg tego kryterium najniższą notę, Sąd zgodził się ze stroną pozwaną, że dostosowanie programu nauczania opracowanego przez wydawnictwa do konkretnej klasy nie może być uznane za wprowadzenie innowacji pedagogicznej,

- sytuacja rodzinna – powódka zgłaszała zastrzeżenia do sposobu tego kryterium, podnosząc, że strona pozwana pominęła fakt, że jej małżonek jest osobą niepełnosprawną, nie zmienia to jednak faktu, że tylko z mężem prowadzi ona gospodarstwo domowe, pozostali nauczyciela mają na utrzymaniu dwoje dzieci (I. G. (1), B. K. i K. M.) lub jedno (A. W. (2), R. T.); uwzględnienie niepełnosprawności męża powódki mogło skutkować co najwyżej przyznaniem jej 1 pkt.

Resumując, uznać należało, że pomimo drobnych zastrzeżeń, kryteria doboru pracowników do zwolnienia i sposób oceny został przeprowadzony w sposób prawidłowy. Niewielkie uchybienia mogły skutkować uzyskaniem przez powódkę najwyżej 3 punktów więcej, natomiast trzecia osoba od końca uzyskała tych punktów 33. Zatem nawet przy uwzględnieniu tych trzech punktów powódka nawet nie zrówna się z tą ilością (29 do 33). Tym samym stwierdzić należało, że uchybienia te nie miały wpływu na wyniki oceny nauczycieli.

W toku postępowania zeznania składali P. C. i A. Ż., którzy zeznali, że powódka była bardzo dobrym nauczycielem. Zeznania te, mimo że nie kwestionowane przez stronę pozwaną, nie miały istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło bowiem w związku z redukcją liczby oddziałów szkolnych, a nie uchybieniem pracowniczym. Także działalność powódki w (...) potwierdzona przez S. O. oraz C. J. nie mogła mieć zasadniczego rozstrzygnięcia dla sprawy z uwagi na kryteria doboru osób do zwolnienia.

Odnieść się należy także do zarzutów powódki zgłoszonych w toku postępowania.

Powódka zarzuciła, że dyrektor strony pozwanej A. W. (1) nie powinna oceniać I. G. (1) z uwagi na stopień pokrewieństwa (siostry). Zdaniem Sądu zarzut ten byłby o tyle uzasadniony, gdyby wykazane zostało przez stronę powodową, że ocena I. G. (1) została przeprowadzona w sposób nieobiektywny i stronniczy. Tymczasem Sąd w wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego nie stwierdził takiego faktu. Zaznaczyć należy, że to obowiązkiem kierownika zakładu jest typowanie osób do zwolnienia. Scedowanie tego obowiązku na innych, lecz podległych pracowników, także będzie rodzić podejrzenia dotyczące braku obiektywizmu przy doborze pracowników do zwolnienia. Dlatego kwestia dopuszczalności dokonywania takiej oceny przez kierownika zakładu musi być badana pod kątem prawidłowości przeprowadzenia samego postępowania selekcyjnego.

Mając powyższe na uwadze, należało uznać roszczenie powódki za nieuzasadnione i orzec o oddaleniu jej powództwa.

Na marginesie należało także zauważyć, że ilość godzin ponadwymiarowych nauczania wczesnoszkolnego innych nauczycieli, nie pozwalała na utworzenie etatu dla powódki. Jednocześnie Sąd nie znalazł uzasadnienia dla przydzielania do etatu powódki wszystkich godzin ponadwymiarowych, także z zakresu innych przedmiotów. Jak się wydaje, dobro w postaci trwałości indywidualnego stosunku pracy nie może być przedkładane nad dobrem ogółu uczniów (obniżenie jakości nauczania).

Sąd Rejonowy zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie art. 98 kpc w zw. z 11 pkt 1 ppkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu.