



Sygn. akt II PK 164/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lutego 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa B. W.

przeciwko Zespołowi Szkół z Klasami Integracyjnymi i Specjalnymi nr [...] w P.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 25 lutego 2020 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w P.

z dnia 19 marca 2018 r., sygn. akt VII Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w P. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 19 marca 2018 r., sygn. akt VII Pa (...) Sąd Okręgowy w P. oddalił apelację powódki B. W. od wyroku Sądu Rejonowego w P. z 26 stycznia 2017 r., sygn. akt V P (...), którym Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo o

przywrócenie do pracy wniesione przeciwko Zespołowi Szkół z Klasami Integracyjnymi i Specjalnymi nr [...] w P..

Powódka B. W. posiada stopień nauczyciela mianowanego od dnia 2 stycznia 2002 r. W pozwanym Zespole Szkół z Klasami Integracyjnymi i Specjalnymi nr [...] w P. powódka pozostawała zatrudniona od dnia 1 września 2007 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas zastępstwa w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nauczyciela nauczania specjalnego. Z dniem 1 września 2008 r. strony nawiązały stosunek pracy na podstawie mianowania. Warunki pracy w zakresie stanowiska i wymiaru czasu pracy nie uległy zmianie. Z dniem 1 września 2009 r. powódka została przeniesiona na stanowisko wychowawcy świetlicy. W ramach zajmowanego stanowiska powódka prowadziła także zajęcia w zakresie indywidualnego nauczania jednego z uczniów pozwanego.

Początkowo w okresie zatrudnienia powódka otrzymała pozytywną ocenę dorobku zawodowego. Pozwany uznawał, że powódka spełnia wymogi formalnoprawne do zajmowania stanowiska nauczyciela przedmiotu - wychowawcy świetlicy, w zakresie nauczanie specjalne. W roku szkolnym 2013/2014 powódce powierzono pracę w zakresie: rewalidacji indywidualnej w wymiarze pełnego etatu.

Pismem z 16 stycznia 2014 r. powódce udzielona została kara porządkowa nagany za nieuprawniony wpis do Księgi Zarządzeń dyrektora pozwanego. Pismem z dnia 3 lutego 2014 r. powódka wniosła sprzeciw od powyższej kary nagany, który został przez pozwanego odrzucony. Ostatecznie w przedmiocie nałożenia na powódkę kary porządkowej strony zawarły ugodę sądową.

W strukturze pozwanego obowiązuje dokument pn. Procedury oceniania i gromadzenia informacji o pracy nauczycieli.

W dniu 12 marca 2014 r. pozwany z własnej inicjatywy wszczął postępowanie w sprawie ustalenia oceny pracy powódki. Doradca metodyczny obserwujący sposób prowadzenia przez powódkę zajęć rewalidacyjnych w dniu 11 kwietnia 2014 r. zwrócił uwagę, że powódka wobec ucznia stosuje zbyt mało wzmacniania pozytywnego, co miało na celu podniesienie jego wartości własnej, poprawienie jego nastroju. Powódce została przedstawiona informacja co do oceny sposobu prowadzonych przez nią zajęć rewalidacyjnych, ze wskazaniem pozytywnych aspektów, jak też zastrzeżeń. Powódka przyjęła do wiadomości

przekazane jej w tym zakresie uwagi. W efekcie przeprowadzonej w dniu 30 kwietnia 2014 r. obserwacji zajęć rewalidacji indywidualnej ustalono, że powódka rzetelnie przygotowała warsztat pracy, jednak wniesiono zastrzeżenia dotyczące braku porozumienia i dialogu z uczniem oraz faktu, że uczeń nie zna tematu i celowości zajęć, a tym samym nie rozumie sensu swoich poszczególnych działań.

Dokonując oceny pracy powódki pozwany zwrócił się także z prośbą do innych pracowników pozwanego o wyrażenie opinii w sprawie współpracy z powódką. Osoby współpracujące z powódką oceniały ją jako nie w pełni radzącą sobie w pracy z podopiecznymi oraz jako osobę stosującą metody nie przynoszące oczekiwanego efektu w relacji z uczniami. Powódka była postrzegana jako nauczyciel nieprzejawiający chęci do współpracy, niedbający o dobre relacje w miejscu pracy. W kontaktach z dyrekcją pozwanego dochodziło z udziałem powódki do sytuacji, w których powódka podnosiła głos i opuszczała pomieszczenie przed zakończeniem rozmowy. Także w trakcie odbywanych rad pedagogicznych postawa powódki charakteryzowała się emocjonalnością i odbiegała od przyjętych zwyczajów.

W pracy powódki zauważyć można było nienależyty stosunek do realizacji powierzonych jej obowiązków, co przejawiało się zaniedbaniami w opiece nad dziećmi przebywającymi w obrębie świetlicy, jak też spóźnieniami. Powódka nie reagowała na kierowane do niej w tym zakresie uwagi ze strony innych nauczycieli.

Także w kontaktach z rodzicami występowały problemy spowodowane postawą powódki względem wykonywanych przez nią obowiązków, w tym przede wszystkim w zakresie zadbania o potrzeby podopiecznych wynikające z danego rodzaju niepełnosprawności. Sposób prowadzenia zajęć przez powódkę powodował, że uczniowie nie chcieli w nich uczestniczyć. Wobec tego rodzice podopiecznych wyrażali swoje zaniepokojenie postawą powódki względem ich dzieci. Sporządzane przez powódkę dokumenty dotyczące rewalidacji indywidualnej nie były dostosowane do indywidualnych potrzeb poszczególnych uczniów, a ich treść dla poszczególnych podopiecznych w zasadniczym zakresie pokrywała się ze sobą. W dokumentach tych brakowało ewaluacji, tj. podsumowania danego roku, ze wskazaniem postępów w pracy z dzieckiem lub ich braku. Taka sytuacja powodowała, że w dokumentach nie było ciągu w procesie

edukacji i opieki nad danym dzieckiem, brakowało także podpisów dyrektora oraz rodziców. Dostrzegalne były także nieprawidłowości w zakresie zasad prowadzenia przez powódkę dzienników obecności, jak też nakazanych miejsc przechowywania dokumentów.

W projekcie oceny pracy powódki z dnia 9 czerwca 2014 r. pozwany wskazał m.in., że powódka wykazuje niską znajomość programów nauczania i ma problemy z ich prawidłową realizacją. Posiada umiejętność stosowania różnych metod, form nauczania i sposobów pracy na lekcji, ale nie dobiera ich w sposób adekwatny do niepełnosprawności ucznia. Prezentuje niski poziom kultury oraz zachowanie sprzeczne z zasadami etyki, przejawia lekceważący stosunek do innych, negatywnie oddziałuje na postawy i zaangażowanie pozostałych nauczycieli. Jest nauczycielem konfliktowym, niewspółpracującym z rodzicami i innymi nauczycielami. Lekceważy i zaniedbuje przepisy dotyczące bezpieczeństwa uczniów. Powyższe znalazło adekwatne odzwierciedlenie także w szczegółowych kryteriach oceny pracy nauczyciela z dnia 9 czerwca 2014 r.

Z powyższym projektem oceny nie zgodziła się powódka, kwestionując go w całości. Wskazała na rozbieżności, jakie zachodzą pomiędzy treścią projektu oceny pracy i szczególnych kryteriów oceny pracy nauczyciela. Powódka nie zgodziła się także z zarzucanym jej brakiem aktywności w organizacji i uczestnictwie w zajęciach pozalekcyjnych, niechęcią do wspierania i wymiany doświadczeń z innymi nauczycielami, , brakiem zaangażowania w budowanie pozytywnego wizerunku szkoły. Odnosząc się natomiast do zarzutu błędnego prowadzenia dokumentacji szkolnej, powódka wyjaśniła, że ze względu na dokonaną przed bieżącym rokiem szkolnym zmianą struktury etatu powódki koniecznym było prowadzenie dziennika w nowej formie, która uzgodniona została na początku roku szkolnego. W treści uwag do projektu oceny powódka zauważyła także, że jest nierówno traktowana względem innych nauczycieli, w stosunku do których nie wyciąga się tak surowych konsekwencji w przypadku naruszeń spoczywających na nich obowiązków nauczyciela, podczas gdy w przypadku powódki takie konsekwencje wyciąga się nawet w przypadku drobnego incydentu.

W karcie oceny pracy z dnia 26 czerwca 2014 r. pozwany podtrzymał ocenę pracy powódki zawartą w projekcie karty oceny pracy. Powódka odmówiła przyjęcia karty oceny pracy.

Pismem z dnia 3 lipca 2014 r. powódka wniosła odwołanie od negatywnej oceny pracy - do (...) Kuratora Oświaty argumentując jak w treści uwag do projektu oceny jej pracy. W odpowiedzi na odwołanie powódki pozwany podtrzymał negatywną ocenę jej pracy.

W piśmie z dnia 30 lipca 2014 r. powódka została poinformowana o podtrzymaniu negatywnej oceny pracy z dnia 26 czerwca 2014 r. przez zespół oceniający przy Kuratorium Oświaty w P.. W uzasadnieniu swojego stanowiska Kuratorium Oświaty w P. wyjaśniło, że powódka nie potwierdziła podejmowania skutecznych działań mających na celu efektywne doskonalenie warsztatu i metod pracy dostosowanych do niepełnosprawności uczniów. Jednocześnie wskazano, że zgromadzone w sprawie dokumenty świadczą zarówno o lekceważącym stosunku do uczniów, jak i o niechęci uczniów do uczestniczenia w zajęciach prowadzonych przez powódkę. W ocenie zespołu oceniającego powódka nie dokonuje ewaluacji własnych działań, a także nie ocenia ich skuteczności i nie wprowadza zmian w tych działaniach lub czyni to nienależycie. Wskazano także, że z przedstawionych indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych wynika, że są one powielane bez zastosowania indywidualnych zaleceń Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej dla konkretnych uczniów. Nadto powódka ustala nieadekwatne metody i formy pracy do potrzeb i możliwości ucznia. Jednocześnie wskazano, że powódka nie przedstawiła konkretnych dowodów potwierdzających zasadność wniesionego odwołania, mimo że w szkole opracowano procedurę oceny pracy nauczycieli, które zawierają szczegółowe kryteria na ocenę dobrą i wyróżniającą.

Pismem z dnia 30 lipca 2014 r. pozwany wypowiedział powódce łączącą strony umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia liczonego od dnia 30 lipca 2014 r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany wskazał uzyskanie przez powódkę negatywnej oceny pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy w P. wyrokiem z 26 stycznia 2017 r. (sygn. akt V P (...)) w punkcie I oddalił powództwo, a w punkcie II

zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Wyrok ten zaskarżyła apelacją powódka, zarzucając mu naruszenie art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja powódki nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd drugiej instancji wskazał, że projekt oceny pracy został przedstawiony powódce w dniu 23 czerwca 2014 r. i miała ona prawo do złożenia pisemnych uwag do tego projektu w terminie 3 dni licząc od tego dnia. Powódka wskazała, że uwagi takie na piśmie złożyła - wysłała je pocztą w dniu 25 czerwca 2014 r. Twierdzenia tego jednak nie wykazała - w aktach sprawy znajduje się jedynie niepodpisany egzemplarz jej pisma datowany na 24 czerwca 2014 r. i taką też datę złożenia pisemnych uwag podał pozwany, choć również jej nie wykazał. Nie można zatem jednoznacznie określić, kiedy odwołująca złożyła zastrzeżenia do projektu oceny i czy dyrektor pozwanego - przed wystawieniem oceny w dniu 26 czerwca 2014 r. - faktycznie się z nimi zapoznał. Okoliczność ta nie miała jednak, w ocenie Sądu drugiej instancji, istotnego znaczenia dla sprawy. Bowiem sąd pracy skupia się na weryfikacji prawdziwości i rzetelności oceny pracy nauczyciela, a nie na brakach formalnych procedury wewnętrznej. Braki postępowania wewnętrznego przed dyrektorem szkoły i przed zespołem oceniającym, polegające np. na nierozpoznaniu zastrzeżeń nauczyciela do oceny jego pracy. konwalidowane są w postępowaniu sadowym, w którym nauczyciel - powód - może zaprezentować swoje stanowisko, zaś pracodawca - pozwany - musi wykazać prawdziwość i zasadność ustalenia negatywnej oceny pracy nauczyciela. W kontekście powyższego, bez znaczenia dla sprawy pozostają również twierdzenia powódki, że nie mogła swobodnie i bez pośpiechu zapoznać się dokumentacją stanowiącą podstawę negatywnej oceny pracy - przed zapoznaniem się z projektem tej oceny.

Dalej Sąd odwoławczy wskazał, że uzasadnienie negatywnej oceny pracy powódki zawarte w karcie oceny pracy z dnia 26 czerwca 2014 r. odbiega w pewnym zakresie od sporządzonego w dniu 9 czerwca 2014 r., w związku z przygotowaniem projektu oceny pracy powódki, pisma dyrektora pozwanego zatytułowanego „szczegółowe kryteria oceny pracy nauczyciela”, na co zwracała uwagę powódka. O ile bowiem w ocenie z dnia 26 czerwca 2014 r. podnosi się, że

powódka wykazuje „niską znajomość programów nauczania i ma problemy z ich prawidłową realizacją”, o tyle w piśmie z dnia 9 czerwca 2014 r. podaje się, iż powódka „planuje i realizuje program dydaktyczno-wychowawczy”. Podobnie, rozbieżność występuje między zawartym w ocenie z dnia 26 czerwca 2014 r. stwierdzeniem, że powódka łamie zasady i normy postępowania dotyczące organizacji i dyscypliny pracy oraz ,że lekceważy i zaniedbuje przepisy dotyczące bezpieczeństwa uczniów, a zawartym w piśmie z dnia 9 czerwca 2014 r. stwierdzeniem, że powódka prawidłowo organizuje pracę uczniów na zajęciach i dba o zachowanie odpowiedniej dyscypliny. Powyższe nie podważa jednak samo przez się prawdziwości wskazanych w ocenie pracy powódki i podtrzymanych przez zespół oceniający zarzutów do jej pracy. Stanowisko dyrektora pozwanego wyrażone zostało ostatecznie w karcie oceny pracy z dnia 26 czerwca 2014 r. i to ono podlega weryfikacji, przy uwzględnieniu, że ocena ta została podtrzymana przez zespół oceniający. Takie też znaczenie należy przypisać rozbieżnościom między treścią karty kontrolnej do dokonania oceny pracy powódki, która leżała u podstaw sporządzenia pisma z dnia 9 czerwca 2014 r., a oceną z dnia 26 czerwca 2014 r.

Oceniając dokonane oceny pracy powódki Sąd Okręgowy zważył, że w ocenie z dnia 30 lipca 2014 r. zespół oceniający sprecyzował ocenę z dnia 26 czerwca 2014 r. wskazując na niektóre okoliczności leżące u jej podstaw, np. skargi rodziców na powódkę i oświadczenia nauczycieli o braku współpracy z powódką, niechęć uczniów do uczestniczenia w zajęciach prowadzonych przez powódkę, powielanie indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych (tzw. IPET-ów), ustalanie nieadekwatnych metod i form pracy do potrzeb i możliwości ucznia, jedzenie w obecności uczniów mających ustaloną dietę. Nie ulega przy tym wątpliwości (powódka tego nie kwestionowała), że zarówno ocena z dnia 26 czerwca 2014 r., jak i ocena z dnia 30 lipca 2014 r. nawiązują do przesłanek dokonywania oceny pracy nauczyciela określonych w przepisach w/w rozporządzenia z 2012 r. Zważyć zarazem trzeba, że przesłanki te, w szczególności określone w § 2 ust. 8 rozporządzenia, mają po pierwsze charakter opisowy i ocenny, po drugie wymienione są jedynie przykładowo („w szczególności”), po trzecie prawodawca nie zdecydował się na ich hierarchizację i

nie określił, aby negatywną ocenę uzasadniało jedynie stwierdzenie uchybień we wszystkich aspektach pracy nauczyciela podlegających kontroli. Świadczy to, zdaniem sądu, o przyznaniu dyrektorowi szkoły i zespołowi oceniającemu swobody w ustalaniu oceny pracy nauczyciela, tj. o uznaniowości tej oceny. Swoboda nie oznacza jednak dowolności, gdyż rzetelność oceny pracy nauczyciela jest kontrolowana przez sąd pracy.

Sąd drugiej instancji podniósł, że pracodawca może wskazać w kierowanym do pracownika oświadczeniu kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a wypowiedzenie to jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., jeżeli jedna z tych przyczyn okaże się prawdziwa. Z punktu widzenia oceny zasadności wypowiedzenia istotne jest bowiem, aby choć jedna ze wskazanych przyczyn usprawiedliwiała wypowiedzenie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2016 r., III PK 54/15). Oznacza to, że uznanie za nieprawdziwe niektórych przyczyn negatywnej oceny pracy nie skutkuje koniecznością uznania, iż rozwiązanie stosunku pracy jest wadliwe, w sytuacji, gdy prawdziwe okazały się inne przyczyny negatywnej oceny, które taką ocenę uzasadniały. Ponadto, w niektórych przypadkach zasadność wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony należy oceniać z uwzględnieniem łącznie wszystkich przyczyn wskazanych przez pracodawcę. Możliwa jest bowiem sytuacja, w której żadna z podanych przyczyn samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, lecz łącznie czynią one wypowiedzenie zasadnym (por. np. wyrok SN z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 187/06). Tym samym, uwzględnić należy, że poszczególne przesłanki negatywnej oceny mogą samodzielnie oceny takiej nie uzasadniać, lecz traktowane łącznie ocenę taką już uzasadniają.

Powódka podważała (również w apelacji) rzetelność negatywnej oceny jej pracy powołując się na pozytywną ocenę jej dorobku zawodowego ustaloną przez dyrektora pozwanego w dniu 6 lipca 2011 r. w związku ze staraniami powódki o uzyskanie awansu zawodowego na stopień nauczyciela dyplomowanego. Z oceny dorobku zawodowego powódki z lipca 2011 r. wynika, że okoliczności uwzględniane przy ustalaniu tej oceny przynajmniej częściowo pokrywały się z okolicznościami branymi później pod uwagę przy przeprowadzaniu oceny pracy powódki w trybie art. 6a KN (w ocenie dorobku zawodowego stwierdzono m.in. że

powódka umie współpracować z rodzicami, uczniami, gronem pedagogicznym, umie dzielić się swym doświadczeniem zawodowym z innymi, podejmuje przedsięwzięcia, które wykraczają poza jej podstawowy zakres obowiązków). Co więcej, w art. 6a ust. 1 KN przewidziano, że ocena pracy nauczyciela dokonywana w trybie art. 6a KN nie może być dokonana wcześniej niż po upływie roku od dokonania oceny dorobku zawodowego w związku z ubieganiem się o awans zawodowy - co wprost wskazuje, że przesłanki dokonywania obu tych ocen są zbieżne. W tym kontekście, niebezpieczne są zarzuty powódki, że pozytywnej ocenie jej dorobku zawodowego z lipca 2011 r. Sąd pierwszej instancji nie nadał odpowiedniej mocy dowodowej. Dokument ten poświadcza bowiem, że jeszcze w lipcu 2011 r. dyrektor pozwanego nie miał zastrzeżeń do pracy powódki, wręcz przeciwnie, umożliwił jej ubieganie się o awans zawodowy na stopień nauczyciela dyplomowanego. Podważa to w istotnym stopniu moc dowodową dokumentów, które zostały sporządzone przed udzieleniem powódce pozytywnej oceny dorobku zawodowego, a które stanowiły podstawę negatywnej oceny pracy powódki ustalonej w trybie art. 6a KN. Stanowisko to jest tym bardziej uzasadnione biorąc pod uwagę, że ocenie w trybie art. 6a KN podlegał cały okres zatrudnienia powódki u pozwanego na podstawie mianowania, a więc ponad 5 lat. Nie można - w kontekście badania rzetelności negatywnej oceny pracy powódki - przyznawać istotnej wagi zdarzeniom, którym sam pracodawca w przeszłości takiej wagi nie przyznawał.

Uzyskanie przez powódkę w lipcu 2011 r. pozytywnej oceny dorobku zawodowego nie ma jednak znaczenia w kontekście zdarzeń, które miały miejsce później - a duża część zarzutów leżących u podstaw negatywnej oceny pracy powódki dotyczy właśnie tego późniejszego okresu. I tak, jeśli chodzi o merytoryczną jakość pracy powódki wskazać należy, że sporządzone przez powódkę załączniki do indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych (tzw. IPET-ów) na rok szkolny 2013/2014 były niemal identyczne jeśli chodzi o poszczególnych uczniów i w porównaniu z dokumentami sporządzonymi poprzednim roku szkolnym, a ponadto zawierały błędy i nie zostały przedstawione do podpisu. Nadto, wskazane w nich cele ogólne do realizacji dla poszczególnych

uczniów podczas zajęć rewalidacji indywidualnej były niekiedy nieadekwatne do zaleceń. Powyższe potwierdziła w swych zeznaniach świadek B. R. S.

W wyniku obszernej analizy materiału dowodowego zebranego w sprawie Sąd drugiej instancji wskazał, że choć nie wszystkie dowody przedstawione przez pozwanego stanowiły wiarygodne potwierdzenie zarzutów stawianych powódce w negatywnej ocenie jej pracy, to jednak ocena ta jest rzetelna. Uzasadnione okazały się zarzuty dotyczące obniżonej jakości pracy powódki, jej niewłaściwego zachowania, lekceważącego podejścia do obowiązków zawodowych i braku zaangażowania, w szczególności jeśli chodzi o współpracę z innymi nauczycielami. Ogół tych okoliczności pozwalał na ustalenie negatywnej oceny pracy powódki, a ta skutkowałą koniecznością rozwiązania stosunku pracy. Zważyć trzeba było, że powódka dopuściła się uchybień w wielu aspektach swej pracy i to na przestrzeni dłuższego okresu, w tym także w czasie, gdy wdrożona była już procedura oceny, o której powódka wiedziała. Wniosków powyższych nie podważają załączone do pozwu podziękowania dla powódki, gdyż po pierwsze nie dotyczą one wszystkich aspektów przeprowadzonej oceny, a po drugie pochodzą z lat 2004, 2011 i 2012, a więc nie z okresu bezpośrednio poprzedzającego ocenę (w 2004 r. powódka nie była nawet zatrudniona u pozwanego). Co więcej, w przeważającej części podziękowania dotyczą okresu, gdy powódka ubiegała się o pozytywną ocenę jej dorobku zawodowego w związku ze staraniem się o awans zawodowy na nauczyciela dyplomowanego. Zarzut apelacyjny w tym zakresie jest bezzasadny. Podobnie, nie podważa rzetelności oceny pracy powódki kwestia uzyskiwanego przez nią dodatku motywacyjnego. Pozwany wykazał bowiem, że powódka otrzymywała go tylko w niektórych okresach swego zatrudnienia - w szczególności, nie otrzymywała go w niewłaściwe zachowania uczniów - nikt też tego jej nie zarzucał. Niezależnie od powyższego, twierdzenia powódki zawarte w w/w piśmie procesowym były w znacznym stopniu poparte jedynie jej odręcznymi notatkami, które nie mogły stanowić przekonujących dowodów. Bez znaczenia dla sprawy pozostawała kwestia zaginięcia pendrive'a powódki w 2011 r., skoro nie ma to związku z oceną jej pracy.

Bez znaczenia dla sprawy pozostaje złożona wraz z pismem procesowym powódki z dnia 10 lutego 2015 r. dokumentacja potwierdzająca spełnienie

wymagań na stopień awansu na nauczyciela dyplomowanego, na którą powódka powoływała się także w piśmie procesowym z dnia 12 marca 2015 r. Jest to dokumentacja sporządzona przez powódkę – nie przedstawiono natomiast dokumentów źródłowych, w oparciu o które powódka ją przygotowała. Nadto, oczywiste jest, że w w/w dokumentacji nie ma zawartych zastrzeżeń i uwag do pracy powódki, lecz jedynie pozytywne aspekty jej pracy.

Wobec tego, że zarzuty przedstawione w ocenie pracy powódki okazały się prawdziwe, a ocena ta rzetelna, nie ma podstaw do przyjęcia, iż celem ustalenia powódce negatywnej oceny pracy było zablokowanie jej awansu na nauczyciela dyplomowanego. Powódka w tym zakresie nie przedstawiła zresztą żadnych dowodów poza własnymi zeznaniami.

W ocenie Sądu Okręgowego, powódka nie wykazała, aby Sąd pierwszej instancji naruszył art. 233 § 1 k.p.c. W apelacji powódka podniosła, że Sąd Rejonowy błędnie przyjął, iż powódka nieprawidłowo przygotowywała załączniki do IPET-ów. Zarzut ten stanowi jednak powtórzenie twierdzeń powódki zawartych w piśmie procesowym z dnia 10 lutego 2015 r. i nie jest uzasadniony. Nie podważa on stanowiska sądu rejonowego w w/w kwestii. Odnośnie współpracy z innymi nauczycielami powódka powołuje się w apelacji na zeznania świadka K. K. G. , która podała, iż kilka lat temu współpracowała z powódką przez kilka miesięcy przy projekcie dotyczącym regionów geograficznych Polski. Choć nie ma podstaw, aby podważać wiarygodność tych zeznań, zważyć trzeba, że kwestia współpracy z innymi nauczycielami jest tylko jednym z aspektów oceny pracy powódki. Nadto, zwraca uwagę, że powódka w kwestii współpracy z innymi nauczycielami powołuje się na jednostkowe zeznania świadka strony pozwanej, zaś własnych świadków w tym zakresie nie wskazała. Nie wiadomo zresztą, w jakim okresie w/w współpraca się odbywała (czy nie było to jeszcze w okresie stażu potrzebnego do dyplomowania). W pozostałej części zarzut błędu w ustaleniach faktycznych odnośnie współpracy z innymi nauczycielami stanowi powtórzenie twierdzeń powódki zawartych w piśmie procesowym z dnia 10 lutego 2015 r. Twierdzenia te miały znajdować oparcie w zeznaniach powódki oraz w sporządzonej przez nią dokumentacji potwierdzającej spełnienie wymagań na stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego i w sprawozdaniu z realizacji planu

rozwoju zawodowego na stopień nauczyciela dyplomowanego, które to dowody jako pochodzące od powódki nie mogły mieć decydującego znaczenia. W szczególności jeśli chodzi o dokumentację potwierdzającą spełnienie wymagań na stopień awansu zawodowego powódka nie przedłożyła materiału źródłowego, na podstawie którego opracowała tę dokumentację.

Powołane w apelacji zeznania świadków wskazujące na to, że powódka zachowywała się spokojnie nawet w stresujących dla niej sytuacjach, nie podważają wiarygodności wskazanych wyżej notatek i zeznań, z których wynika, iż powódka zachowywała się niekulturalnie i emocjonalnie.

Pozytywny dla powódki wynik hospitacji przeprowadzonej przez H. K. i zeznania świadka K. nie zmienia faktu, że również w trakcie tej hospitacji dostrzeżono nieprawidłowości w pracy powódki, a ponadto dopuszczała się ona innych merytorycznych uchybień, opisanych wyżej (zob. wynik drugiej hospitacji, kwestia załączników do IPET-ów). Zarzut dotyczący wiarygodności ankiety, jak już wskazano, był uzasadniony, ale nie podważa to innych dowodów wskazujących na uchybienia powódki. Podobnie ocenić należy sprawę postępowania karnego toczącego się przeciwko powódce.

Zarzuty dotyczące wiarygodności zeznań świadków są chybione, gdyż nie dotyczą treści tych zeznań, lecz skupiają się na tym, iż świadkowie ci są pracownikami pozwanego. Powódka pomija jednak, że w sprawach pracowniczych z reguły zeznają byli lub obecni pracownicy pozwanego pracodawcy, co samo przez się nie podważa ich zeznań, zaś w niniejszej sprawie zeznawali nie tylko pracownicy pozwanego. Ponadto, powódka nie wskazuje, w jakiej części zeznania świadków były niewiarygodne, przy czym zważyć trzeba, że sama częściowo się na nie powołuje.

Sąd zauważył, że notatki i skargi sporządzone jeszcze przed wydaniem przez dyrektora pozwanego pozytywnej oceny dorobku zawodowego powódki w 2011 r. nie potwierdzały negatywnej oceny pracy powódki. Jeśli z kolei chodzi o notatki późniejsze, nie podważają ich wiarygodności głośne twierdzenia powódki, iż były one sporządzane wskutek wytworzenia przez dyrektora pozwanego negatywnej atmosfery w stosunku do pracy zawodowej powódki. Powódka powołuje się w apelacji na omówienie notatek i skarg rodziców zawarte w

piśmie procesowym z dnia 10 lutego 2015 r., pomijając zupełnie, że pismo to zawiera jedynie dalsze jej twierdzenia, zaś jeśli chodzi o dowody powódka powołuje się tylko na własne zeznania.

Powyższy wyrok skargą kasacyjną zaskarżyła powódka w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 Ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela oraz art. 6a ust. 8 Karty Nauczyciela w zw. z § 5 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 grudnia 2012 r. w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego, przez błędną wykładnię i uznanie, że sąd nie posiada kompetencji do ustalenia, czy pracodawca zachował warunki formalne, obowiązujące w trakcie procedury w przedmiocie wydania oceny pracy nauczyciela, w tym do złożenia przez nauczyciela uwag i zastrzeżeń do projektu oceny, a uchybienie przez pracodawcę zasadom procedury nie skutkuje wadliwością wypowiedzenia stosunku pracy.

2. art. 23 ust. 1 pkt 5 Ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela przez błędną wykładnię, zgodnie z którą wystarczającym jest, aby tylko jedna z przyczyn wydania oceny negatywnej, o której mowa w art. 6a ust. 4 pkt 3 Karty Nauczyciela, była rzeczywista i aktualna celem ustalenia, że stosunek pracy został zasadnie wypowiedziany.

W związku z powyższym skarżąca wniosła o:

- uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w P. w całości i wydanie wyroku, co do istoty sprawy, poprzez uwzględnienie powództwa w całości i przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach.

Ewentualnie, o:

- uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w P. w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi albo innemu równorzędnemu sądowi do ponownego rozpoznania wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu z uwzględnieniem kosztów dotychczasowego postępowania.

Nadto o:

- zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania powstałych na skutek wniesienia skargi kasacyjnej, w tym także kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik pozwanej wniósł o:

1. odmówienie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;
2. w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania — o jej oddalenie w całości;

3. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej okazały się uzasadnione w stopniu wskazującym na konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

Zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela Stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie uzyskania negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a Karty Nauczyciela. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że negatywna ocena pracy nauczyciela to ocena dokonana w trybie i na zasadach wynikających z rozporządzenia wykonawczego, a więc taka, która stanowi ostateczny wynik określonego w nim postępowania przeprowadzonego z zachowaniem przepisanych standardów. W przeciwnym razie, uzyskanej oceny nie można uznać ani za dokonaną w trybie art. 6a Karty Nauczyciela, ani za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela. Zgodnie z art. 94 pkt 9 k.p., pracodawca jest obowiązany stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Takie właśnie obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny zapewnia nauczycielowi tryb postępowania ujęty w formalne ramy

rozporządzenia wykonawczego, łącznie z prawem odwołania się od oceny sporządzonej przez dyrektora szkoły. Wypowiedzenie stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu w trakcie trwającego postępowania dotyczącego oceny jego pracy w trybie określonym art. 6a Karty Nauczyciela (np. w otwartym terminie do wniesienia odwołania lub po wniesieniu odwołania, a przed ostatecznym jego rozstrzygnięciem) zawsze będzie prowadziło do wniosku, że jego przyczyna była nieuzasadniona, w tym nawet wtedy, gdy organ odwoławczy ocenę tę podtrzyma. Należy bowiem mieć na uwadze to, że przyczyna wypowiedzenia oceniana jest w kontekście jej zasadności na moment złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę i z tego punktu widzenia nie mają znaczenia okoliczności, które wystąpiły później (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2014 r., II PK 17/14, OSNP 2016/4/44). Sąd Najwyższy wyjaśniał również w swoim orzecznictwie, że wewnętrzne procedury pracodawcy muszą podlegać ocenie sądu pracy z punktu widzenia prawidłowości dojścia do wniosku, że występują przesłanki rozwiązania umowy o pracę (stosunku pracy zawartego na podstawie mianowania). Dlatego w każdej sytuacji możliwa jest ocena przez sąd pracy, pod kątem istnienia przesłanek rozwiązania stosunku pracy, zasadności merytorycznej oceny pracy nauczyciela, bez względu na formalnie zgodne z prawem zastosowanie procedury oceny (trybu i zasad postępowania organu przeprowadzającego ocenę). Przesłanką rozwiązania stosunku pracy nie jest bowiem formalne uzyskanie negatywnych ocen, lecz prawidłowe i rzetelne ustalenie i uznanie, że nauczyciel powinien być negatywnie oceniony, a w następstwie negatywnej oceny - zwolniony z pracy. Tej oceny powinien dokonać sąd rozstrzygający sprawę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2013 r., I PK 160/12, LEX nr 1352917). Już w starszych judykatach wskazywano, że pracodawca, jeżeli zamierza rozwiązać umowę o pracę, to w wewnętrznych postępowaniach (najczęściej niesformalizowanych) musi ustalić przesłanki swojej czynności. Zawsze takie wewnętrzne procedury pracodawcy podlegają ocenie sądu pracy z punktu widzenia prawidłowości dojścia do wniosku, że występują przesłanki rozwiązania umowy o pracę (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2007 r., II PK 202/07, LEX nr 864099; wyrok Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2000 r., I PKN 710/99, OSNAPiUS 2002 nr 1 poz. 6).

Jak wynika z powyżej przytoczonego orzecznictwa, wbrew twierdzeniom Sądu Okręgowego, Sąd Najwyższy wyraźnie wskazuje, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę nauczycielom mianowanym na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela przebiega dwutorowo: sąd pracy rozpoznający odwołanie pracownika bada zarówno formalną prawidłowość dokonanej oceny pracy nauczyciela, jak i merytoryczną zasadność dokonanej oceny. Nie można zatem uznać, że sąd nie posiada kompetencji do ustalenia, czy pracodawca zachował warunki formalne, obowiązujące w trakcie procedury w przedmiocie wydania oceny pracy nauczyciela, w tym do złożenia przez nauczyciela uwag i zastrzeżeń do projektu oceny, a uchybienie przez pracodawcę zasadom procedury nie skutkuje wadliwością wypowiedzenia stosunku pracy. Na wadliwość pominięcia aspektów dotyczących formalnej prawidłowości wydania oceny pracy nauczyciela przy ocenie zasadności wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela mianowanego wskazuje zresztą sama treść analizowanego przepisu, który przewiduje, że rozwiązanie stosunku pracy następuje w przypadku negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a Karty Nauczyciela, a zatem odwołuje się wprost do trybu i zasad dokonania oceny, co wskazuje, że ten tryb i zasady powinny również podlegać ocenie sądu pracy badającego odwołanie nauczyciela od dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę.

Błędnie również Sąd Okręgowy przyjął, powołując się w tym zakresie na orzecznictwo dotyczące uzasadniania wypowiedzeń umowy o pracę, że wystarczające jest, aby tylko jedna z przyczyn wydania oceny negatywnej, o której mowa w art. 6a ust. 4 pkt 3 Karty Nauczyciela, była rzeczywista i aktualna celem ustalenia, że stosunek pracy został zasadnie wypowiedziany. W ocenie Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę nie można wprost przenosić tez dotyczących zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, w przypadku wskazania kilku przyczyn tego wypowiedzenia na ocenę merytorycznej prawidłowości wystawienia nauczycielowi mianowanemu negatywnej oceny jego pracy. Pamiętać należy, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę nauczycielowi mianowanemu jest uzyskanie całościowej negatywnej oceny pracy, nie zaś uzyskanie negatywnej oceny co do jednego z elementów tej oceny. Natomiast, jak wskazano w art. 6a ust. 1e Karty Nauczyciela (w brzmieniu

obowiązującym przed 1 września 2019 r.) kryteria oceny pracy nauczyciela dotyczą stopnia realizacji obowiązków określonych w art. 6 i art. 42 ust. 2 oraz w art. 5 ustawy - Prawo oświatowe i obejmują wszystkie obszary działalności szkoły odpowiednio do posiadanego stopnia awansu zawodowego. Oznacza to, że ocena pracy nauczyciela mianowanego powinna być efektem całościowej analizy realizacji wskazanych obowiązków na tych wszystkich obszarach działalności szkoły. Nie można zatem uznać, że negatywna ocena realizacji jednego tylko rodzaju obowiązków, na jednym tylko obszarze już uzasadnia wydanie negatywnej oceny pracy i w efekcie wypowiedzenie stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu. W ocenie Sądu Najwyższego sąd pracy badający prawidłowość i prawdziwość wydanej oceny pracy nauczyciela mianowanego powinien przeanalizować wszystkie zarzuty, jakie pracodawca sformułował wobec pracy pracownika, które skutkowały wystawieniem mu negatywnej oceny pracy, jednak nie w celu sprawdzenia, czy choćby jeden z zarzutów pracodawcy jest prawdziwy, a w celu ustalenia, czy te zarzuty, których zasadność się potwierdziła rzeczywiście uzasadniały (ze względu na ich wagę i istotność) wystawienie negatywnej oceny pracy nauczyciela mianowanego.

Powyższe uchybienia Sądu drugiej instancji dotyczą co prawda naruszenia przepisów prawa materialnego, jednak w istocie prowadzą one do błędnego i przedwczesnego zastosowania przepisów prawa materialnego do ustalonego przez Sąd stanu faktycznego, a zatem prowadzą one do uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazaniu sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania. Sąd odwoławczy rozpoznając sprawę ponownie weźmie zatem pod uwagę powyższą wykładnię przepisów prawa, zaprezentowaną przez Sąd Najwyższy i ponownie dokona oceny okoliczności niniejszej sprawy, nie pomijając jednak kwestii formalnej prawidłowości dokonania negatywnej oceny pracy powódki, jak również badając, czy zarzuty stawiane powódce przez dyrektora, które okazały się prawdziwe rzeczywiście uzasadniały negatywną ocenę jej pracy.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

